

Kajian pengawasan dan keikatan Kerja pegawai

by Agus Pahrudin

Submission date: 28-Mar-2020 06:30AM (UTC+0700)

Submission ID: 1283614785

File name: Kajian_Pengawasan_Dan_Keikatan_Kerja_Pegawai_KIRIM.pdf (1.4M)

Word count: 21606

Character count: 139903

Dr. Agus Pahrudin, M.Pd.
Dr. Tulus Suryanto, S.E., Akt., M.M.
Syaiful Bahri, S.Ag., M.Pd.I.



Kajian Pengawasan & Keikatan Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja

1

Kajian Pengawasan & Keikatan Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Pada IAIN Raden Intan Lampung

¹ Kajian Pengawasan & Keikatan Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Pada IAIN Raden Intan Lampung

Dr. Agus Pahrudin, M.Pd.
Dr. Tulus Suryanto, S.E., Akt., M.M.
Syaiful Bahri, S.Ag., M.Pd.I.

Alimron
Pustaka Keluarga Pilihan

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Puji dan Syukur penulis ucapkan kehadhirat Allah S.W.T, yang telah memberikan berbagai rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga hasil penelitian yang berjudul : “ **KAJIAN PENGAWASAN DAN KEIKATAN KERJA PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA IAIN RADEN INTAN LAMPUNG**”, dapat diselesaikan tanpa mengalami hambatan yang berarti.

Shalawat dan salam penulis haturkan kepada suri teladan umat manusia yakni Rasulullah Muhammad S.A.W yang telah menuntun umatnya ke jalan yang benar yakni Islam.

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan Surat Keputusan Rektor IAIN Raden Intan Lampung Nomor: Tahun 2013 ⁹ Tentang Penetapan Judul Penelitian dan nama peneliti, penelitian di lingkungan IAIN Raden Intan Lampung Tahun Anggaran 2013.

Kepada semua pihak yang memberikan kontribusi dalam penelitian ini dihaturkan terima kasih yang tak terhingga. Pada akhirnya, hasil penelitian ini dipersembahkan kepada masyarakat akademik, semoga menjadi setitik sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang amat luas.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Bandar Lampung, Desember 2013
Ketua Peneliti



Agus Pahrudin

**SAMBUTAN KETUA
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN
KEPADA MASYARAKAT IAIN RADEN INTAN LAMPUNG**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

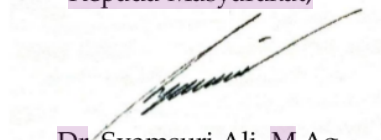
Alhamdulillah, kegiatan penelitian di lingkungan IAIN Raden Intan Lampung Tahun 2013, yang dilaksanakan di bawah koordinasi Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat IAIN Raden Intan Lampung dapat terlaksana dengan baik. Pelaksanaan kegiatan penelitian ini dibiayai berdasarkan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) IAIN Raden Intan Lampung Tahun 2013.

Kami menyambut baik penelitian yang dilaksanakan oleh Dr. Agus Pahrudin, M.Pd. dkk dengan judul: “ **KAJIAN PENGAWASAN DAN KEIKATAN KERJA PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA IAIN RADEN INTAN LAMPUNG**” yang dilakukan berdasarkan Surat Keputusan Rektor IAIN Raden Intan Lampung Nomor: Tahun 2013⁹ Tentang Penetapan Judul Penelitian dan nama peneliti, penelitian di lingkungan IAIN Raden Intan Lampung Tahun Anggaran 2013.

Kami berharap semoga hasil penelitian ini dapat meningkatkan mutu penelitian, menambah Khazanah Ilmu Keislaman, berguna dan bermanfaat bagi masyarakat dan pembangunan yang berbasis Iman, Ilmu dan Akhlak Mulia.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Bandar Lampung, Desember 2013
Ketua Lembaga Penelitian Dan Pengabdian
Kepada Masyarakat,



Dr. Syamsuri Ali, M.Ag.
NIP: 196111251989031003

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	ii
Kata Sambutan Kepala LP2M	iii
Daftar Isi	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	2
C. Pembatasan Masalah	3
D. Perumusan Masalah	4
E. Hipotesis Penelitian	4
F. Tujuan Penelitian	5
G. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Pengertian Produktivitas	6
B. Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja	11
C. Pengertian Pengawasan	15
D. Langkah dan Tindakan Pengawasan	18
E. Tipe Pengawasan	19
F. Keikatan Kerja	23
G. Kerangka Berfikir	31
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Waktu dan Tempat Penelitian	35
B. Populasi dan Sampel	35
C. Unit Analisis dan Teknik Penarikan sampel	39
D. Teknik Pengumpulan Data	40
E. Instrumen Penelitian	41
F. Variabel Keikatan Kerja	46
G. Variabel Produktivitas Kerja	52
H. Teknik Analisis Data	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
A. Karakteristik Responden	63
B. Gambaran Data Hasil Tanggapan Responden	64
C. Pengaruh Pengawasan dan Keikatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada IAIN Raden Intan Lampung	80
BAB V Kesimpulan Dan Saran	94
A. Kesimpulan	94
B. Saran-Saran	95
Daftar Pustaka	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kemampuan sumber daya manusia yang tersedia sangat terbatas, berakibat pada rendahnya produktivitas. Oleh karena itu diperlukan usaha meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, termasuk pegawai IAIN Raden Intan Lampung. Faktor ¹ sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi/insitusi, karena ditangan merekalah kemajuan insitusi dapat tercapai. Oleh karena itu sumber daya manusia tidak boleh hanya dipandang sebagai obyek, tetapi juga merupakan subyek di dalam proses pencapaian tujuan organisasi/insitusi. Kondisi tersebut merupakan tantangan untuk meningkatkan peran SDM khususnya pegawai IAIN Raden Intan Lampung ¹ agar mampu memanfaatkan berbagai peluang dan mengatasi tantangan atau kendala dalam suasana kehidupan bangsa yang berubah dengan cepat.

Pada IAIN Raden Intan Lampung baik terhadap pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari, maupun pada kegiatan IAIN Raden Intan Lampung dalam Pengaruhnya dengan masyarakat luas yang bergerak dibidang pendidikan. ¹ Tanpa pengawasan yang intensif dikhawatirkan banyak pegawai yang bekerja tanpa mengindahkan aturan-aturan / tidak bertanggung jawab. Dengan pengawasan harus dicegah munculnya kecurangan dan penyelewengan serta kebocoran akibat penyalahgunaan wewenang yang akhirnya akan merugikan bangsa dan negara. Dengan kata lain pengawasan berfungsi untuk mencegah

menurunnya produktivitas kerja pegawai yang berakibat buruknya produktivitas kerja² IAIN Raden Intan Lampung. Oleh karena itulah diperlukan pengawasan yang efektif dan efisien agar produktivitas meningkat dan mencapai hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan.

Pengawasan yang baik dan dilaksanakan secara kontinyu tidak dapat menjamin secara penuh produktivitas kerja pegawai menjadi meningkat tanpa didukung dengan keikatan kerja pegawai. Peran pimpinan unit kerja dan pimpinan insitusi sangat penting dalam menerapkan keikatan kerja agar dijalankan oleh seluruh jajaran pegawainya. Setiap pimpinan harus mengetahui secara pasti kondisi keikatan pegawai selama bekerja. Pimpinan berkewajiban menegakkan peraturan yang berlaku di dalam insitusi karena sangat berpengaruh pada keikatan kerja seluruh pegawai. Di samping itu masih ada beberapa faktor lain yang berkaitan dengan keikatan kerja seperti kondisi sarana dan prasarana dalam bekerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya. Dengan keikatan yang tinggi dan baik dari pegawai IAIN² Raden Intan Lampung, tidak akan timbul cara kerja yang tidak bertanggung jawab yang dapat berakibat rendahnya produktivitas kerja. Dengan kata lain keikatan kerja pegawai sangat penting bagi suatu insitusi agar kegiatan insitusi tersebut dapat berjalan secara efektif dan produktivitas kerja pegawai menjadi meningkat, yang berdampak pada meningkatnya produktivitas insitusi dalam rangka mencapai tujuan.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Ada¹ 3(tiga) faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, yaitu :

1. KUALITAS DAN KEMAMPUAN PEGAWAI :

- Pendidikan dan Latihan
- Motivasi kerja

- Keikatan Kerja
- Pengawasan
- Etos kerja
- Kesiapan mental dan kondisi fisik pegawai yang bersangkutan

2. SARANA PENDUKUNG

- ² Lingkungan kerja
- Kesejahteraan pegawai

3. SUPRA LANGSUNG

- Kebijakan Pemerintah
- Perjanjian usaha
- Kondisi Administrasi

C. PEMBATASAN MASALAH

² Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, termasuk diantaranya adalah pengawasan dan keikatan kerja. Dalam penelitian ini, hanya dibatasi pada persoalan yang berkaitan dengan pengawasan dan keikatan kerja di IAIN ² Raden Intan Lampung yang dipilih sebagai variable bebas pertama dan kedua yang perlu diketahui Pengaruhnya produktivitas kerja sebagai variable terikat. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diluar kedua faktor yang diangkat sebagai variable bebas tersebut dianggap *ceteris paribus*.

¹ Disamping hal tersebut, bahan penelitian yang akan disajikan dalam penelitian ini hanya menyangkut pengawasan dan keikatan kerja seluruh jajaran pegawai struktural dan Fungsional bukan Dosen pada IAIN ² Raden Intan Lampung. Dengan demikian data pengawasan dan keikatan kerja sebagai variable bebas pertama dan kedua serta data produktivitas kerja sebagai variable terikat yang akan disajikan dalam penelitian ini juga hanya Pegawai Kependidikan struktural dan fungsional selain Dosen di Lingkungan IAIN ² Raden Intan Lampung saja. Data-data tersebut diperoleh berdasarkan angket yang dibuat dan disebarakan kepada responden yang dipilih secara random (acak) ke berbagai pihak yang terkait dengan masalah penelitian ini.

D. PERUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada Pengaruh antara pengawasan dengan produktivitas kerja?
2. Apakah ada Pengaruh antara keikatan kerja dengan produktivitas kerja ?
3. Apakah ada Pengaruh antara pengawasan dan keikatan kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja ?

E. HIPOPENELITIAN PENELITIAN

Hipopenelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat Pengaruh positif antara pengawasan dengan produktivitas kerja di IAIN Raden Intan.
2. Diduga terdapat Pengaruh positif antara keikatan kerja dengan produktivitas kerja di IAIN Raden Intan.

3. Diduga terdapat Pengaruh positif antara pengawasan dan keikatan kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja di IAIN Raden Intan.

E. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh antara pengawasan dengan produktivitas kerja pada IAIN Raden Intan Lampung.
2. Untuk mengetahui Pengaruh antara keikatan kerja dengan produktivitas kerja di IAIN Raden Intan Lampung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable-variabel bebas tersebut terhadap variable terikat.

G. MANFAAT PENELITIAN

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan masukan bagi IAIN Raden Intan Lampung khususnya yang berkaitan dengan pengawasan dan keikatan kerja dalam Pengaruhnya dengan produktivitas kerja .
2. Sebagai bahan referensi untuk peneliti lain yang berminat mengadakan penelitian mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengawasan dan keikatan kerja dalam Pengaruhnya dengan produktivitas kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. PENGERTIAN PRODUKTIVITAS KERJA

Meskipun perhatian terhadap produktivitas sudah demikian meluas, namun masih terdapat kesalahpahaman dalam mengartikannya dan terlebih lagi dalam pengukurannya. Istilah produktivitas memiliki lebih dari suatu pengertian yang diketengahkan dalam berbagai literature ilmiah. Secara sederhana produktivitas mrnggambarkan Pengaruh antara masukan (*input*), yaitu jumlah tenaga, mesin, tanah, energi, bangunan dan sebagainya dengan keluaran (*output*) yang dihasilkan melalui faktor produksi. Produktivitas bukanlah suatu jumlah atau kualitas semata-mata, tetapi merupakan rasio yang menunjukkan besarnya keluaran (*output*) dari setiap unit masukan (*input*).

Pengertian produktivitas dalam kamus *Bahasa Inggris – Indonesia*, yang ditulis oleh S. Wojowasito dan W.J.S. Poerwodarminto (2006 : 160), dikemukakan bahwa produktivitas berasal dari kata *Productivity* yang artinya kekuatan menghasilkan.

Produktivitas sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, yaitu berkaitan erat dengan tingkat keterampilan, etos kerja, sikap mental. Dengan demikian, produktivitas secara luas mengandung pengertian sikap mental untuk senantiasa melakukan upaya perbaikan dan peningkatan dalam kerja. Inti dari sikap itu adalah memandang secara optimis bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini, dan sekaligus mengakui kekurangan dan kesalahan yang lampau dan harus dikoreksi.

Peningkatan produktivitas bukan disebabkan oleh peningkatan alokasi pemasukan (*input*) dari segi jumlah melainkan oleh peningkatan kualitas. Dengan kata lain, melalui pemanfaatan

sumber daya manusia dan modal yang sama pertumbuhan keluaran (output) akan meningkat lebih cepat, apabila mutu atau kualitas sumber daya itu meningkat. Salah satu alternatif untuk meningkatkan sumber daya manusia yaitu melalui pengembangan sumber daya manusia. Dalam suatu organisasi produktivitas merupakan pencerminan kemajuan dan kemampuan organisasi. Apabila dalam kurun waktu tertentu organisasi menunjukkan kemampuan yang pesat, kondisi ini merupakan akibat dari peningkatan produktivitas organisasi.

Berikut diketengahkan pengertian produktivitas menurut beberapa ahli, antara lain menurut Payaman J. Simanjuntak dalam bukunya Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia (2003 : 30) mengatakan:

“Produktivitas mengandung pengertian filosofi, definisi kerja dan teknis operasional. Secara filosofi, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, dalam arti bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan mutu kehidupan esok harus lebih baik dari hari ini.

Adapun untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu. Kemudian untuk pengertian teknis operasional mengandung makna peningkatan produktivitas yang dapat terwujud dalam 4 (empat) bentuk, yaitu :

- 1. jumlah yang sama akan dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, dan/atau*
- 2. jumlah produksi yang lebih besar akan dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang, dan/atau*
- 3. jumlah produksi yang lebih besar akan dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama, dan/atau*
- 4. jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.”*

Selanjutnya Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia yang dikutip oleh J. Ravianto, dalam buku Seri Produktivitas 1, Produktivitas dan Mutu Kehidupan (2005 : 20) memberikan batasan sebagai berikut :

“Produktivitas dapat dianggap sebagai masukan ataupun pengeluaran dari suatu system. Sebagai masukan maka produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai

sikap pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Produktivitas sebagai ratio dari apa yang dihasilkan terhadap keseluruhan masukan.”

Pengertian produktivitas kerja menurut William B. Werther Jr. dan Keith Davis dalam bukunya *Human Resources and Personnel Management* (2004 : 10) adalah sebagai berikut :

“Productivity is the ratio of an organization’s outputs (goods and service) to its inputs (people, capital, materials and energy). Productivity increases as an organization finds new ways to use fewer resources to produce its output. In a business environment, improving productivity is essential for long term success. Through gains in productivity, managers can reduce costs, save scarce resources and enhance profits.”

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dikemukakan bahwa produktivitas adalah rasio antara *output* berupa barang atau jasa dengan *input* yang berwujud manusia, modal, material atau bahan baku dan tenaga. Peningkatan produktivitas dalam suatu perusahaan/organisasi merupakan cara untuk mengurangi sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan *output*. Pada suatu lingkungan bisnis penyempurnaan produktivitas adalah sangat penting untuk keberhasilan jangka panjang. Peningkatan produktivitas dapat dilakukan manajer dengan mengurangi biaya, menghemat sumber daya yang terbatas dan meningkatkan keuntungan.

Pendapat yang sama dikemukakan oleh John M. Ivanceich dalam bukunya *Human Resources Management* (2006 : 30) sebagai berikut :

“Productivity is defined as output of goods and services per units of input of resources used in a production process, inputs, as applied in productivity measurement, are expressions of the physical or dollar amount of several elements used in producing a goods or a service, Including labor, capital materials, fuel and energy.”

Maksudnya adalah bahwa produktivitas didefinisikan sebagai ouput dari barang dan jasa per unit dengan input berupa sumber daya yang digunakan dalam proses produksi. Input dalam pengukuran produktivitas diwujudkan dalam bentuk fisik atau jumlah uang dari beberapa unsur yang digunakan dalam menghasilkan sesuatu barang atau jasa meliputi tenaga kerja, modal material, bahan bakar dan energi.

Produktivitas di sector publik menurut Azhar Kasim dalam bukunya Pengukuran Efektivitas dalam Organisasi (2004 : 35) mengutip pendapat Blank sebagai berikut :

“Produktivitas dalam organisasi pemerintahan juga harus diukur dan segi kualitas yang dipersembahkan kepada masyarakat, yaitu sampai seberapa jauh hasil tersebut sesuai dengan standar yang diinginkan. Standar ini meliputi ciri-ciri dari output, misalnya: berapa unit atau event yang dihasilkan, bagaimana jadwal penyelesaiannya (timelines) dan seberapa jauh kepuasan dari klien atau masyarakat yang dilayani.”

Berkaitan dengan ukuran produktivitas di sector publik ini, pendapat Hadari Nawawi dan Martini Hadari dalam bukunya Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja (2003 : 98) sebagai berikut :

“Produktivitas kerja hanya dapat diperoleh gambarannya dari dedikasi, loyalitas, kesungguhan dan keikatan , ketepatan penggunaan metode atau cara bekerja dan lain-lain yang tampak selama personel sebagai tenaga kerja melaksanakan volume dan beban kerjanya. Seorang pegawai negeri dikatakan produktif jika selama jam kerja yang bersangkutan selalu tekun tidak pernah membolos, datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan cara yang berdaya guna, pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktunya dan sebagainya.”

Selanjutnya menurut Webster yang dikutip oleh J. Ravianto, dalam buku Produktivitas dan Pengukuran (2006 : 16), mengemukakan bahwa :

“Produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif. Produktivitas adalah tingkat keefektifan dari administrasi industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi. Produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan-peralatan.”

Paul Nali, yang dikutip juga oleh J. Ravianto, dalam buku Produktivitas dan Pengukuran (2006 : 16), mengemukakan bahwa :

“Produktivitas adalah beberapa baik sumber daya digunakan bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil. Produktivitas adalah mencapai tingkat (level) tertinggi dari tingkah laku (performasi), dengan pemakaian dari sumber daya yang minimal.”

Menurut M. Sinungan dalam bukunya Produktivitas, Apa dan Bagaimana (2002 : 5) mengatakan :

“Produktivitas adalah perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi dengan totalitas masukan pada periode tertentu.”

Dalam halaman yang lain Sinungan (2002 : 12) mengatakan :

“Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa, produktivitas mengutamakan pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. Dan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.”

Sedangkan menurut Bambang Kussriyanto dalam bukunya Meningkatkan Produktivitas Karyawan (2004 : 25) dikatakan bahwa :

“Pengertian Produktivitas ialah menggambarkan kaitan antara tingkat efektivitas yang dicapai dengan tingkat efisiensi dalam penggunaan sumber daya manusia.”

Dan menurut Dewan Produktivitas Nasional (2006), mengatakan bahwa :

“Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya yang digunakan, jadi produktivitas menggambarkan kaitan antara tingkat efektivitas yang dicapai dengan tingkat efisiensi dalam menggunakan sumber daya yang tersedia.”

Menurut John Whitmore dalam buku Coaching for Performance (2009 : 37), mengatakan bahwa :

“Productivity is a measure of the use of the resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the resources employed.”

Whitmore memandang sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai suatu rasio dari output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Sedangkan Gilmore dalam bukunya The Productive Personality, memandang produktivitas dari sudut potensi pribadi seseorang, dengan menyatakan bahwa pribadi yang produktif adalah :

“Who is making a tangible and significant contribution in his chosen field, who is imaginative, perceptive, and innovative in his approach to life problems and to accomplishment of his own goals (creativity), and who is at the same both responsible and responsive in his relationship with others (leadership).”

Orang yang produktif adalah orang yang dapat memberikan sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imajinatif dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat yang bersamaan orang seperti itu selalu bertanggung jawab dan responsive dalam Pengaruhnya dengan orang lain (kepemimpinan).

Dari uraian-uraian definisi tersebut ¹ dapat dikatakan bahwa produktivitas pada dasarnya mengandung pengertian pandangan hidup yang membuahkan sikap mental manusia untuk meningkatkan mutu kehidupan. Sikap ini akan membuat orang tidak cepat puas, dan selalu berusaha untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik dengan menggunakan sumber daya yang semakin sedikit.

B. FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA

Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, menurut pendapat dari Payaman J. Simanjuntak dalam bukunya Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, penerbit LPFE UI (2003 : 30), mengatakan bahwa ¹ terdapat 3 (tiga) faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai

Faktor ini dipengaruhi antara lain oleh tingkat pendidikan dan latihan, adanya motivasi kerja, etos kerja, mental serta kemampuan fisik pegawai yang bersangkutan.

2. Sarana pendukung

Sarana pendukung dapat digolongkan dalam 2 (dua) golongan yaitu :

- 1) yang menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara berproduksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan persetujuan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri;
- 2) yang menyangkut kesejahteraan pegawai yang tercermin dalam system pengupahan dan jaminan social, serta jaminan kelangsungan kerja.

3. Supra langsung

Faktor supra langsung terbagi dalam 3 (tiga) bagian yaitu :

- 1) kebijakan pemerintah, baik dibidang fiskal dan moneter, perjanjian usaha, perpajakan, dan lain-lain;
- 2) Pengaruh industrial, menyangkut persetujuan kerja antara pengusaha dan pekerja;
- 3) administrasi perusahaan, menyangkut kemampuan administrasi di dalam mengalokasikan sumber-sumber yang dimiliki perusahaan secara maksimal dan menciptakan system kerja yang optimal.

Kemudian menurut J. Ravianto, dalam bukunya Produktivitas dan Pengukuran Kerja (2006 : 26), produktivitas kerja merupakan suatu fungsi dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, dan apabila digambarkan maka fungsi tersebut sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas Kerja} = f(\text{Mot} \times \text{Kec} \times \text{Kepr} \times \text{Per}) - \text{Keptn}$$

Keterangan:

- mot : motivasi, termasuk motivasi berprestasi, mutu kerja, dan mutu kehidupan hari esok;
- kec : kecakapan, mencakup kecakapan menggunakan peralatan, teknologi, kecakapan manajerial, kecakapan manajerial Pengaruh antara manusia, serta memecahkan masalah;
- kepr : kepribadian, yaitu pandangan terhadap nilai-nilai sikap, estetika kerja, keikatan, pendidikan, kerja sama, partisipasi, dan kesetiaan;
- per : peran, yaitu pandangan terhadap peran yang dilakukan terhadap pengembangan dan motivasi yang dipengaruhi oleh rasa ikut memiliki, dan rasa solidaritas kelompok;
- keptn : kepenatan, sebagai faktor yang mengurangi produktivitas, yang disebabkan oleh suasana kerja, motivasi, gaya hidup, gizi, kesehatan.

¹ Dari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas baik menurut J. Ravianto maupun Payaman J. Simanjuntak, keduanya mengandung pengertian yang hampir sama, bahwa secara umum produktivitas kerja dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah yang timbul dari dalam perusahaan/organisasi, seperti keadaan pegawai yang berkaitan dengan kualitas dan kemampuan pegawai yang bersangkutan, motivasi kerja, keterampilan, serta loyalitas pada perusahaan. Sedangkan faktor lingkungan perusahaan/organisasi, seperti administrasi perusahaan/organisasi, Pengaruh kerja antara pengusaha dengan bawahan, serta lingkungan kerja yang ada. Berikutnya faktor eksternal adalah

faktor yang timbul dari luar perusahaan/organisasi, seperti kebijakan pemerintah, situasi perekonomian negara, tingkat persaingan di pasar, dan situasi politik negara.

Demikian juga kemampuan administrasi menggunakan sumber-sumber secara maksimal, dan sejauh mana dapat menciptakan system kerja yang optimal akan ikut menentukan produktivitas pegawai. Peranan administrasi adalah strategis dalam peningkatan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, penempatan pegawai tepat pada tempatnya, menerapkan fungsi-fungsi administrasi dengan tepat, menciptakan system kerja dan pembagian kerja serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

¹ Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dikatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian filosofi dna definisi kerja. Secara filosofi, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, dalam arti bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas pada dasarnya mengandung pengertian pandangan hidup yang membuahkan sikap mental manusia untuk mwningkatkan mutu kehidupan. Sikap ini akan membuat orang tidak cepat puas, dan selalu berusaha untuk menghasilkan yang lebih banyak dna lebih baik dengan sumber daya yang semakin sedikit.

Indicator variable Produktivitas Kerja yang akan diukur dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan ¹ faktor internal dan faktor eksternal perusahaan/organisasi. Faktor internal adalah yang timbul dari dalam perusahaan/organisasi, seperti keadaan pegawai yang berkaitan

dengan kualitas dan kemampuan pegawai yang bersangkutan, motivasi kerja, keterampilan, serta loyalitas pada perusahaan/organisasi. Disamping itu termasuk juga faktor lingkungan perusahaan/organisasi, seperti administrasi perusahaan/organisasi, Pengaruh kerja antara pengusaha/pimpinan dengan bawahan serta lingkungan yang ada. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang timbul dari luar perusahaan/organisasi, seperti kebijakan pemerintah, situasi perekonomian negara, tingkat persaingan di pasar, dan situasi politik negara.

C. PENGERTIAN PENGAWASAN

Dari berbagai kepustakaan yang membahas tentang administrasi, para ahli sepakat bahwa pengawasan merupakan tugas pimpinan yang harus dilaksanakan secara penuh, disamping fungsi-fungsi administrasi yang lain seperti perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan sebagainya. Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya Pengantar Ilmu Administrasi (2006 : 13) dikemukakan beberapa rumusan tentang fungsi-fungsi administrasi sebagai berikut :

1. Perencanaan;
2. Pengorganisasian;
3. Pemberian Motivasi;
4. Pengawasan;
5. Penilaian;
6. Evaluasi.

Lebih lanjut menurut Winardi dalam bukunya Pengantar Ilmu Administrasi (2004 : 30-31) mengungkapkan tentang fungsi-fungsi administrasi seperti:

3

1. **G.R. Terry** dalam bukunya *Principles of Management* menyatakan bahwa fungsi-fungsi fundamental administrasi meliputi *Planning, Organizing, Actuating* dan *Controlling* yang dikenal akronim **POAC**.
2. **Luther Gulick** mengemukakan akronim **POSDCORB** yang terdiri dari *Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating* and *Reporting, Budgeting*.
3. **H. Albers** dalam bukunya *Management, The Basic Concepts* mengemukakan fungsi-fungsi administrasi yang meliputi *Planning, Organizing, Directing* dan *Controlling*.
4. **Richard D. Anderson** dalam bukunya *Management Practice* membagi administrasi dalam 5 (lima) elemen yaitu *Planning, Organizing, Staffing, Executing* dan *Appraising*.
5. **Henry Fayol** yang merupakan Bapak Konsepsi Proses, merumuskan fungsi-fungsi administrasi sebagai *Planning, Organization, Command, Coordination* dan *Control*.
6. **Hebert G. Hicks** dalam bukunya *The Management of Organization* mengemukakan pembagian administrasi seperti *Planning, Organizing, Motivating, Communicating, Controlling* dan *Creating*.
7. **Ernest Dale** dalam bukunya *Management : Theory and Practice*, membagi fungsi-fungsi administrasi dalam *Planning, Organizing, Staffing, Direction, Innovation* dan *Representation*.

Dari rumusan fungsi-fungsi administrasi dan administrasi tersebut, terlihat bahwa Richard D. Anderson tidak mengemukakan fungsi pengawasan, namun fungsi tersebut dijalankan melalui fungsi *appraising* (penilaian). Sedangkan Luther Gulick dan Ernest Dale melakukan pengawasan melalui fungsi *Directing* dan *Direction*. Namun kesemuanya sepakat bahwa pengawasan merupakan salah satu fungsi administrasi yang paling penting yang harus

dijalankan oleh seorang Manajer dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang dipimpinnya.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan M. Yunus dalam bukunya Pengantar Administrasi dan

Administrasi (2006 : 9) berikut ini :

“Berbeda dengan fungsi-fungsi administrasi yang lain, fungsi pengawasan merupakan tugas pimpinan yang tidak secara penuh dapat didelegasikan kepada pihak lain. Fungsi-fungsi administrasi lainnya, sebagian besar dapat dilimpahkan atau didelegasikan pimpinan kepada bawahannya, akan tetapi untuk fungsi pengawasan ini sebagian besar harus dipegang oleh pimpinan, dan apabila memungkinkan hanyalah sebagian kecil saja didelegasikan kepada pihak lain.”

Dengan demikian dilihat dari sisi administrasi dan administrasi , pengawasan adalah sebagai fungsi administrasi organisasi. Karenanya fungsi pengawasan merupakan tugas setiap manajer dalam menjalankan roda organisasi yang dipimpinnya. Hal tersebut dapat dilihat pernyataan yang dikemukakan oleh Rasid berikut ini :

“Pada saat seorang manajer melimpahkan atau menugaskan bawahannya untuk melaksanakan suatu tugas kegiatan, maka pada saat itu pula seorang pimpinan perlu mengawasi terhadap apa yang telah ditugaskannya itu. Maksudnya apakah tanggung jawab yang telah diberikan itu telah dilaksanakan atau tidak, sampai dimana tugas tersebut dijalankan, bahkan perlu diketahui pula hambatan-hambatan apa yang dialami bawahan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.”

Menurut Winardi dalam bukunya Pengantar Ilmu Administrasi (2004 : 467), menyebutkan bahwa :

“Pengawasan, berarti mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi. Kesejahteraan social masyarakat dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana. Controlling atau pengawasan dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan-penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dan aktivitas-aktivitas yang direncanakan.”

D. LANGKAH DAN TINDAKAN PENGAWASAN

14

Pengawasan yang efektif membantu usaha-usaha mengatur pekerjaan yang direncanakan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan tersebut berlangsung sesuai dengan rencana.

3

Selanjutnya Winardi mengatakan bahwa pengawasan terdiri dari suatu proses yang dibentuk oleh tiga macam langkah yang bersifat universal yakni :

1. Mengukur hasil pekerjaan;
2. Membandingkan hasil pekerjaan dengan standar dan memastikan perbedaan (apabila ada perbedaan);
3. Mengoreksi penyimpangan yang tidak dikehendaki melalui tindakan perbaikan.

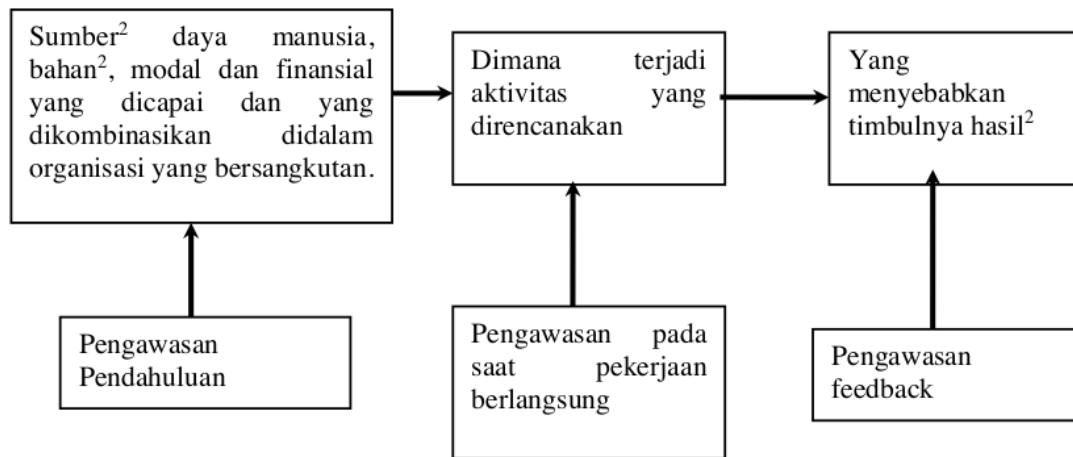
Menurut Winardi dengan cara yang agak berbeda dapat dikatakan bahwa pengawasan terdiri dari tindakan-tindakan :

1. mencari keterangan tentang apa yang sedang dilaksanakan;
2. membandingkan hasil-hasil dengan harapan-harapan yang menyebabkan timbulnya tindakan;
3. menyetujui hasil-hasil atau menolak hasil-hasil dalam kasus mana perlu ditambahkan penambahan tindakan-tindakan perbaikan.

Pada dasarnya telah disepakati bahwa setiap kegiatan selalu bermula dari fungsinya untuk merencanakan, dan berfikir pada fungsinya untuk mengawasi pelaksanaan kegiatan yang telah dijalankan itu. Hal ini berarti, setiap pimpinan harus menjalankan fungsi kepengawasannya berdasarkan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

³ E. TIPE PENGAWASAN

Lebih lanjut Winardi dalam buku *Asas-Asas Administrasi* (2004 : 590) mengatakan bahwa fungsi pengawasan dapat dibagi dalam 3 (tiga) macam tipe atas dasar aktivitas pengawasan, yaitu pengawasan pendahuluan, pengawasan pada saat pekerjaan berlangsung dan pengawasan *feedback*. Untuk jelasnya dapat dilihat pada gambar fungsi pengawasan dibawah ini.



Gambar 3.1 Fungsi Pengawasan

¹⁶
Penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan pendahuluan (*Preliminary control*)

Pengawasan pendahuluan memusatkan perhatian pada masalah mencegah timbulnya deviasi-deviasi pada kualitas serta kuantitas sumber-sumber daya yang digunakan pada organisasi-organisasi. Sumber-sumber daya manusia harus memenuhi syarat-syarat pekerjaan yang ditetapkan oleh struktur organisasi yang bersangkutan. Para pegawai perlu memiliki kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan intelektual untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka. Bahan-bahan yang akan digunakan harus memenuhi kualitas

tertentu dan harus tersedia pada waktu dan tempat yang tepat. Di samping itu, modal harus pula tersedia agar dapat dicapai pasokan peralatan serta mesin-mesin yang diperlukan. Akhirnya sumber-sumber daya finansial harus pula tersedia dalam jumlah yang tepat dan pada waktu yang tepat. Merumuskan kebijakan-kebijakan termasuk dalam fungsi perencanaan sedangkan tindakan mengimplementasi kebijaksanaan merupakan bagian dari fungsi pengawasan.

2. Pengawasan pada saat pekerjaan berlangsung (*concurrent control*)

Pengawasan ini memonitor pekerjaan yang berlangsung guna memastikan bahwa sasaran-sasaran telah dicapai. Alat prinsipil dengan apa pengawasan demikian dilaksanakan, adalah aktivitas-aktivitas para manajer yang memberikan pengarahan atau yang melaksanakan supervisi.

Concurrent Control terutama terdiri dari tindakan-tindakan para supervisor, yang mengarahkan pekerjaan pada bawahan mereka. *Direction* berpengaruh dengan tindakan-tindakan para manajer sewaktu berupaya untuk :

- 1) mengajarkan para bawahan mereka bagaimana cara penerapan metode-metode serta prosedur yang tepat;
- 2) mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Direction mengikuti rantai komando formal, karena tanggung jawab masing-masing supervisor adalah ¹ menafsirkan perintah-perintah yang diberikan oleh eselon-eselon lebih tinggi, untuk para bawahan mereka. Pekerjaan riset jauh lebih kompleks dan lebih bervariasi, dibandingkan dengan pekerjaan manual. *Directing* merupakan sebuah fungsi primer supervisor garis depan.

Proses memberikan pengarahan bukan saja meliputi cara dengan apa petunjuk-petunjuk dikomunikasikan, tetapi juga meliputi sikap orang-orang yang memberikan pengarahan. Apakah sang supervisor bersikap otokratik atau demokratik normative atau direktif, penuh pertimbangan (*considerate*) atau tanpa pertimbangan (*inconsiderate*), mempunyai dampak atas efektivitas pengarahan sebuah teknik *concurrent control*.

3. Pengawasan Umpan Balik (*Feedback Control*)

Pengawasan ini memusatkan perhatian pada hasil-hasil akhir. Tindakan korektif ditujukan ke arah proses pembelian sumber daya atau operasi-operasi actual. Tipe pengawasan ini sesuai namanya dan fakta bahwa hasil-hasil historical mempengaruhi tindakan-tindakan masa mendatang.

Sifat khas metode-metode pengawasan *feedback* (umpan balik) adalah bahwa dipusatkan perhatian pada hasil-hasil historical sebagai landasan untuk mengoreksi tindakan-tindakan masa mendatang. Contoh : neraca-neraca sebuah perusahaan dimanfaatkan untuk mengevaluasi aspektabilitas hasil-hasil historical dan kemudian ditetapkan apakah akan diadakan perubahan-perubahan pada pencapaian sumber-sumber daya masa mendatang atau aktivitas-aktivitas operasional.

Dapat dipastikan bahwa teknik pengawasan *feedback* yang paling penting dan yang paling sulit yaitu evaluasi hasil pekerjaan (*Performance Evaluation*). Hal tersebut penting, mengingat bahwa manusia adalah merupakan sumber daya paling penting di dalam sebuah organisasi dan sering dinyatakan orang bahwa : manusialah yang membuat perbedaan.

Berdasarkan bagan tersebut terlihat bahwa metode-metode pengawasan pendahuluan didasarkan atas informasi yang mengukur sifat atau ciri sumber daya tertentu. Focus tindakan

korektif diarahkan pada sumber-sumber daya, maksudnya, variabel yang diukur merupakan variabel yang akan dipengaruhi metode-metode pengawasan pada waktu pekerjaan berlangsung didasarkan atas informasi yang berkaitan dengan aktivitas tersebut akan dipengaruhi. Akan tetapi, focus tindakan korektif yang berkaitan dengan pengawasan feedback bukanlah mengukur hasil-hasil, tetapi, justru sumber-sumber daya dan aktivitaslah yang dipengaruhi.

Pengaruh antara fungsi perencanaan sebagai sumber standar-standar dan fungsi pengorganisasian sebagai sebuah sumber informasi. Tanggung jawab manajerial adalah mengintegrasikan ketiga fungsi dalam suatu proses administrasi yang terjadi hingga memungkinkan organisasi mencapai tingkat-tingkat hasil pekerjaan yang diharapkan oleh elemen-elemen masyarakat yang mempertahankannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat penulis kemukakan ³ bahwa pengawasan berarti mendeterminasi pekerjaan yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi pekerjaan yang dilaksanakan dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana. Pengawasan dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan-penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dan aktivitas-aktivitas yang direncanakan, ¹ apakah tanggung jawab yang diberikan itu telah dilaksanakan atau tidak, sampai dimana tugas tersebut dijalankan, bahkan perlu diketahui pula hambatan-hambatan apa yang dialami bawahan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. ³ Fungsi pengawasan dapat dibagi dalam 3 (tiga) macam tipe atas dasar aktivitas pengawasan, yaitu pengawasan pendahuluan, pengawasan pada saat pekerjaan berlangsung dan pengawasan *feedback*. ¹⁴ Sedangkan indicator dalam penelitian ini adalah mengukur hasil pekerjaan, membandingkan hasil pekerjaan dengan standar dan memastikan perbedaan (apabila ada perbedaan) dan mengoreksi penyimpangan yang tidak dikehendaki melalui tindakan perbaikan.

F. KEIKATAN KERJA PEGAWAI

Keikatan Kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu kegiatan (usaha) suatu organisasi, karena dengan sikap kekeikatan an yang tinggi, organisasi atau kegiatan (usaha) akan dapat menjalankan fungsinya secara efektif. Saat ini sikap keikatan cenderung agak luntur dan berupa perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Dengan melihat pada kenyataan dewasa ini, mau tidak mau setiap perusahaan/organisasi yang sedang dihadapkan pada era reformasi, era globalisasi, dan era persaingan bebas, membutuhkan sumber daya manusia berkeikatan tinggi yang berpengaruh pada kualitasnya. Dengan kata lain untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, setiap perusahaan/organisasi perlu membina dan meningkatkan keikatan kerja para pegawainya. Administrasi apa saja dan dalam bentuk yang bagaimanapun dalam pelaksanaannya sangat memerlukan keikatan kerja dari segenap pegawainya.

Kata keikatan menurut Susilo Martoyo, dalam bukunya Administrasi Sumber Daya Manusia (2004 : 141) berasal dari bahasa Latin *discipline* yang berarti : latihan atau pendidikan kesopanan dan kerkhanian serta pengembangan tabiat.

Arah dan tujuan keikatan pada dasarnya *keharmonisan* dan *kewajaran* kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun non formal. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi tersebut hanya mungkin tercapai apabila Pengaruh antar anggota kelompok atau organisasi tersebut dilakukan pada proporsi ataupun imbang-an-imbang-an yang didasarkan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakatai bersama, yang dilaksanakan dengna penuh kesadaran.

Latief, A.M. Quro U. Suswandari, dalam tulisannya Pelaksanaan Gerakan Keikatan , memberikan pengertian tentang keikatan bahwa :

“Keikatan adalah suatu sikap dan perilaku seseorang atau sekelompook orang yang secara bersama-sama mencerminkan keteraturan, kepatuhan, kesetiaan dan

ketegasan dalam menegakkan kesepakatan social yang sudah tertanam kuat dan dihayati oleh setiap individu maupun oleh sekelompok secara bersama-sama."

Pengertian Keikatan lainnya, menurut Soengeng Priodarminto, dalam bukunya Keikatan Kiat Menuju Sukses (2004 : 23) bahwa :

"Keikatan adalah suatu kondisi yang tercipta dan membentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban."

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara mengutip pendapat Keith Davis, dalam bukunya Administrasi Sumber Daya Manusia Perusahaan (2005 : 129) mengatakan :

"Keikatan kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan administrasi untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi."

Bedjo Siswanto dalam buku Administrasi Tenaga Kerja (2002 : 285), mengatakan bahwa dengan keikatan akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tak sepatutnya dilakukan oleh yang bersangkutan. Dari beberapa pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa :

"Keikatan kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar atas tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya."

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam buku Administrasi Sumber Daya Manusia (2005 : 193) mengatakan :

"Kekeikatan an adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesetiaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak."

Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kekeikatan an diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

1. PENDEKATAN DAN ASPEK-ASPEK KEIKATAN KERJA

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam buku Administrasi Sumber Daya Manusia Perusahaan (2005 : 130), ada 3 (tiga) pendekatan keikatan kerja yaitu :

⁸
a. Pendekatan Keikatan Modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- 1) Keikatan modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik
- 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku
- 3) Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan faktanya
- 4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah terhadap kasus keikatan

b. Pendekatan Keikatan dengan Tradisi yaitu pendekatan keikatan dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- 1) keikatan dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila diputuskan

- 2) keikatan adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya
- 3) pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya
- 4) peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras
- 5) pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c. Pendekatan Keikatan Bertujuan, berasumsi bahwa :

- 1) keikatan kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
- 2) keikatan bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
- 3) keikatan ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik
- 4) keikatan pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Pegawai didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya perlu melakukan keikatan kerja. Menurut Soegeng Priodarminto, dalam bukunya Keikatan Kiat Menuju Sukses (2004 : 23) keikatan kerja pegawai mempunyai 3 (tiga) aspek, yaitu :

1. sikap mental (mental attitude), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak;
2. pemahaman yang baik mengenai system aturan perilaku, norma, criteria, dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan, norma, criteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses);
3. sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

2. PEMBINAAN KEIKATAN KERJA

Diplin kerja ini sangat penting, maka setiap organisasi/perusahaan perlu melakukan pembinaan secara terencana, sistematis dan kontinyu. Dalam melakukan pembinaan keikatan, menurut Susilo Martoyo, dalam bukunya Administrasi Sumber Daya Manusia (2004 : 144) ada beberapa hal yang perlu diperhatikan setiap pimpinan organisasi/perusahaan, sebagai berikut :

1. arahkan setiap anggota atau anak buah senantiasa menjaga ketertiban sebagai kebiasaan dalam kehidupan sehari-hari, sehingga kondisi tertib dan teratur menjadi darah daging anggotanya. Tentunya tetap harus ada pengawasan dan keterlanjutan dalam pelaksanaan.
2. seorang pimpinan diharapkan sekali mengetahui benar keadaan kesatuannya, organisasi yang dipimpinnya, keadaan anggotanya, perilaku dan sifat-sifatnya atau bahkan kondisi kehidupan rumah tangganya.
3. perintah, instruksi dan lain-lain petunjuk yang diberikan kepada anak buah harus cukup tegas, jelas, dan dapat dimengerti dengan baik oleh anak buah, sehingga tidak bingung dalam melaksanakannya. Semua perintah, instruksi dan petunjuk hanya diberikan bila benar-benar diperlukan, dan tidak boleh menimbulkan lebih dari satu tafsiran.
4. sederhanakan mekanisme kerja ataupun prosedur kerja dalam organisasi, sehingga tidak berliku-liku dan tidak menentu. Buatlah prosedur kerja yang sederhana dan mudah dilaksanakan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.
5. upayakan agar anak buah senantiasa mempunyai kesibukan kerja, baik fisik maupun pikiran (non fisik), sehingga kesempatan untuk melakukan hal-hal yang tidak baik atau melanggar keikatan kerja dapat dihindarkan.

3. TUJUAN PEMBINAAN KEIKATAN KERJA

Dengan dilakukannya pembinaan keikatan kerja, ada 2 (dua) tujuan yang akan dicapai. Tujuan pembinaan keikatan menurut Bedjo Siswanto dalam buku Administrasi Tenaga Kerja (2002 : 285) adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Umum

Tujuan umum pembinaan keikatan adalah untuk mencapai kontinuitas perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini, maupun hari esok.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus yang akan dicapai dari pembinaan keikatan antara lain :

- 1) Agar tenaga kerja dapat menepati segala peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah-perintah administrasi .
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) *Follow up* dari hal-hal tersebut di atas para tenaga kerja maupun memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

3. TIPE KEIKATAN

Tipe kegiatan menjadi keikatan an sebagai berikut :

a. Keikatan Preventif

Keikatan ini merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar sadar mentaati berbagai standar aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkannya *self discipline* pada setiap pegawai tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh keikatan tanpa paksaan perlu kiranya standar-standar itu sendiri bagi setiap pegawai. Dengan demikian dapat dicegah timbulnya kemungkinan-kemungkinan pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang telah ditentukan.

b. Keikatan Korektif

Keikatan ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif dapat berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan penkeikatan an (*disciplinary action*), yang wujudnya dapat berupa peringatan ataupun berupa *scorsing*. Semua sasaran penkeikatan an tersebut harus positif, bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali. Jadi bukan yang bersifat negatif dan mematikan semangat (*moril*) pegawai/anggota organisasi yang bersangkutan. Yang penting dengan tindakan korektif tersebut proses administrasi organisasi menjadi normal kembali, wajar dan manusiawi.

Kedua tipe keikatan tersebut di atas perlu diterapkan oleh setiap perusahaan. Penerapan keikatan secara baik dan konsisten akan berdampak positif bagi kepentingan

perusahaan dan pegawai itu sendiri. Agar keikatan yang akan atau telah diterapkan oleh perusahaan dipatuhi, perlu dilakukan pembinaan.

Dalam menerapkan keikatan an pegawai, perusahaan perlu menetapkan sejumlah peraturan dan pola tindakan-tindakan yang akan dikenakan terhadap pegawai yang melanggar peraturan atau kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan. Tindakan-tindakan tersebut menurut Winardi dalam bukunya Administrasi Personalia (2003 : 7) meliputi :

1. peraturan perusahaan yang mencakup sejumlah hukuman bagi pihak yang melanggarnya;
2. ketentuan yang diberikan kepada para pekrja tentang apa yang diharapkan dari mereka;
3. prosedur *feedback* yang memberitahukan kepada mereka bagaimana hasil pekerjaan mereka dibandingkan dengan standar-standar yang ditetapkan;
4. penelitian objektif tentang kasus-kasus individual sebelum dilakukan tindakan penertiban;dan
5. konsultasi yang disertai penerapan sanksi-sanksi denga cepat apabila hal itu dianggap perlu.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa keikatan kerja dalaah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar atas tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan tipe kegiatan penkeikatan an adalah keikatan Preventif yang merupakan kegiatan yang dilaksanakan denga maksud untuk mendorong para pegawai agar sadar mentaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran dan keikatan korektif yang merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran

yang telah terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.

Indicator yang digunakan untuk mengukur keikatan kerja dalam penelitian ini tercermin dari tujuan umum dan tujuan khusus perusahaan/organisasi. Tujuan umum yaitu untuk mencapai kontinuitas perusahaan/organisasi sesuai dengan motif perusahaan/organisasi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Sedangkan tujuan khusus adalah agar tenaga kerja 1) dapat 6 menepati segala peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah-perintah administrasi ; 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya; 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya; 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan; 5) *Follow up* dari hal-hal tersebut di atas para tenaga kerja maupun memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

G. KERANGKA BERFIKIR

1. Pengaruh 1 Antara Pengawasan Dengan Produktivitas Kerja

Pengawasan terhadap seluruh pegawai merupakan salah satu unsur penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Pada dasarnya dapat dikatakan bahwa pengawasan merupakan salah satu kunci sukses insitusi dalam mencapai tujuan sesuai dengan yang 1 diharapkan, karena disamping untuk melihat hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam

menjalankan tugasnya, juga untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Disamping itu pengawasan juga untuk mengetahui kelemahan dan kekurangan pada insitusi guna diadakan perbaikan agar hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan yang dikehendaki. Dengan demikian dalam menjalankan tugasnya, para pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang optimal sesuai dengan produktivitas kerja yang diharapkan.

Tujuan pengawasan¹ agar kondisi dan kemampuan kerja pegawai dapat terjaga dengan baik sehingga prestasi kerja pegawai menjadi semakin baik. Dengan kondisi demikian maka peningkatan produktivitas kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dapat terlihat jelas. Diharapkan dengan pengawasan yang dijalankan oleh insitusi secara kontinyu, semua pegawai¹ menjadi semakin baik.

Berdasarkan penjelasan tersebut, terlihat bahwa peranan pengawasan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai besar sekali. Dalam penelitian ini akan dibahas pengawasan yang dilakukan di IAIN Raden Intan Lampung dalam meningkatkan Produktivitas Kerja. Didalam¹ analisis data akan dianalisis sampai sejauh mana Pengaruh antara pengawasan di IAIN Raden Intan Lampung dengan Produktivitas Kerja.

2. Pengaruh Antara Keikatan¹ Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Salah satu unsur penting yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah keikatan kerja. Hal ini karena dengan keikatan kerja yang baik pegawai akan menjalankan tugasnya dengan baik, penuh dedikasi dan inovasi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Melalui keikatan kerja yang diterapkan oleh insitusi secara konsekuen dengan contoh dan pengawasan pimpinan guna membawa IAIN Raden Intan Lampung menjadi suatu insitusi pendidikan yang dapat diharapkan¹ dalam menjalankan kebijakan Pemerintah dibidang

Pendidikan tinggi melalui pengawasan internal. Oleh karena itu keikatan kerja pegawai sangat penting bagi IAIN Raden Intan Lampung agar kegiatan dapat berjalan dengan baik sehingga produktivitas kerja pegawai menjadi meningkat.

Di IAIN Raden Intan Lampung, memang sangat diperlukan adanya keikatan kerja yang tinggi guna menghadapi berbagai tantangan dari kendala dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Selain itu dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu memotivasi dan menjadi panutan pegawai selaku anak buahnya untuk bisa mengeluarkan segala kemampuannya guna menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Melalui kepemimpinan yang baik dan akan dipatuhi dan berwibawalah tingkat keikatan an pegawai yang bisa dijalankan dengan baik dan akan dipatuhi oleh seluruh pegawai karena keteladanan yang diberikan pemimpin. Dengan keikatan kerja yang tinggi niscaya berbagai kendala serta tantangan akan dapat diatasi dengan baik dan produktivitas kerja pegawai menjadi semakin meningkat yang dampaknya tujuan dari IAIN Raden Intan Lampung dapat tercapai.

Berdasarkan uraian tersebut terlihat bahwa peranan keikatan kerja meningkatkan produktivitas kerja sangat besar sekali. Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai keikatan kerja yang dilaksanakan di IAIN Raden Intan Lampung dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disini akan dianalisis sampai sejauh mana Pengaruh keikatan kerja di IAIN Raden Intan Lampung dengan produktivitas kerja.

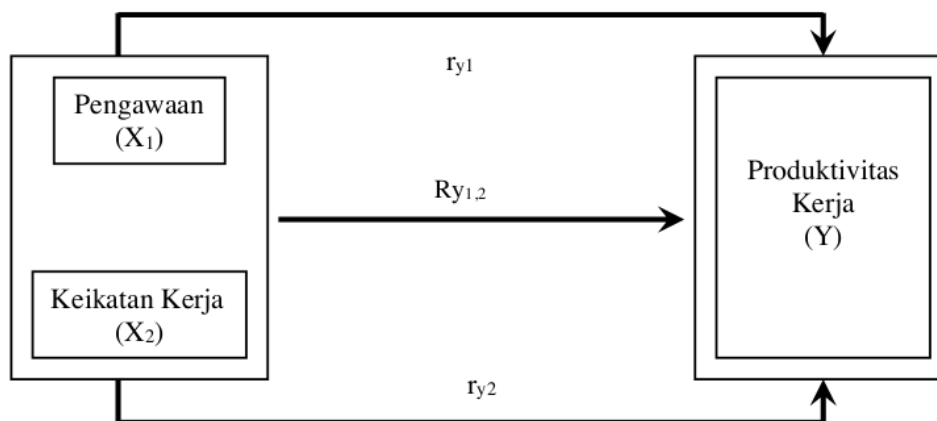
2.4.3. Pengaruh Antara Pengawasan Dan Keikatan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Produktivitas Kerja

Pengawasan merupakan salah satu kunci sukses insitisi dalam mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan, karena selain untuk melihat hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya, juga untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi pegawai

serta untuk mengetahui kelemahan dan kekurangan yang ada pada insitusi tersebut guna diadadakan perbaikan agar hasil kerja dapat diperoleh sesuai dengan yang dikehendaki. Pengawasan perlu dilakukan secara rutin dan berkesinambungan baik oleh atasan langsung maupun atasan yang bertanggung jawab di IAIN Raden Intan Lampung¹ Tujuannya agar kondisi dan kemampuan pegawai dapat terjaga dengan baik dan prestasi kerja pegawai menjadi semakin baik sehingga produktivitas kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai menjadi meningkat.

Salah satu unsur penting lain yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah keikatan kerja. Di IAIN Raden Intan Lampung, memang sangat diperlukan adanya keikatan kerja yang¹ tinggi guna menghadapi berbagai tantangan dan kendala dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dengan keikatan kerja yang tinggi niscaya berbagai kendala serta tantangan akan dapat diatasi dengan baik dan produktivitas kerja pegawai menjadi semakin meningkat yang dampaknya tujuan dari IAIN Raden Intan Lampung dapat tercapai.

Berdasarkan Kerangka Berpikir tersebut, maka Pengaruh antar variable dapat digambarkan dalam gambar berikut ;



Gambar 2.1
Pengaruh Pengawasan dan Keikatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di lingkungan IAIN Raden Intan Lampung yang berlokasi di Jalan Letkol Endro Suratmin No 1 Sukarama, Propinsi Lampung dari bulan Juni 2012 sampai dengan Nopember 2012

B. POPULASI DAN SAMPEL

Menurut Husein Umar dalam bukunya Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (2006 : 107), untuk menentukan ukuran sample dari suatu populasi, para ahli mengemukakan bermacam-macam cara, antara lain seperti yang dijelaskan berikut ini :

1. Pendapat Solvin

$$n = N / (1 + N e^2)$$

Keterangan :

n = ukuran sample
N = ukuran populasi
e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sample yang masih dapat di tolerir atau diinginkan, misalnya 2%.

Pemakaian rumus di atas ² mempunyai asumsi bahwa populasi berdistribusi normal. Lebih lanjut Husein Umar mengatakan bahwa untuk informasi lebih jauh tentang pemakaian rumus di atas, Paguso, Gracia, dan Guerrero (2007) yang dikutip Sevilla (2004) memperlihatkan batas kesalahan yang tidak dapat digunakan pada ukuran populasi. Table dimaksud adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Ukuran Sampel Untuk Batas-Batas Kesalahan Dan Jumlah Populasi Yang Ditetapkan

Populasi	Batas-batas Kesalahan					
	$\pm 1\%$	$\pm 2\%$	$\pm 3\%$	$\pm 4\%$	$\pm 5\%$	$\pm 10\%$
500	—	—	—	—	222	83
1.500	—	—	638	441	316	94
2.500	—	1.250	769	500	345	96
3.000	—	1.364	811	517	353	97
4.000	—	1.538	870	541	364	98
5.000	—	1.667	909	556	370	98
6.000	—	1.765	938	566	375	98
7.000	—	1.842	959	574	378	99
8.000	—	1.905	976	580	381	99
9.000	—	1.957	989	584	383	99
10.000	5.000	2.000	1.000	588	385	99
2 50.000	8.333	2.381	1.087	617	387	100

Sumber : Husein Umar, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi

2. Pendapat Gay

Gay menyatakan bahwa ukuran minimum sample yang dapat diterima berdasarkan pada desain penelitian yang digunakan, yaitu sebagai berikut :

- 1) metode deskriptif, minimal 10% populasi. Untuk populasi relatif kecil minimal 20% populasi;
- 2) metode deskriptif-korelasional, minimal 30 subyek;
- 3) metode *ex post facto*, minimal 15 subyek per kelompok;
- 4) metode eksperimental, minimal 15 subyek per kelompok.

3. Pendapat Kracjie

Kracjie juga membuat suatu daftar seperti Slovin, hanya untuk α sebesar 5% dan jumlah N mulai dari 10 sampai 100.000. berdasarkan N dan α tersebut dihasilkan besar sampelnya.

4. Pendapat Harry King

Harry King dalam menghitung jumlah sample menggunakan nomogram dan jumlah populasi maksimum 2000 dengan α bervariasi sampai 15%.

Menurut Sudjana dalam bukunya Metoda Statistika (2006 : 167), dikenal tiga ¹¹ cara sampling yang dapat digunakan untuk keadaan tertentu agar diperoleh sample yang representatif, yaitu :

1. Sampling sederhana

Pengambilan sebagian dari populasi berdasarkan seadanya data atau kemudahannya mendapatkan data tanpa perhitungan mengenai derajat kerepresentatifannya. Bagian yang didapat secara demikian masih merupakan sample tetapi dalam arti yang lemah atau samar-samar. Adanya sample memang syah asalkan kesimpulan yang dibuat berdasarkan sample demikian disertai kesadaran terdapatnya Pengaruh yang samar-samar antara sample dan populasi. Ini mengakibatkan bahwa kesimpulan yang ditarik sangat bersifat kasar dan sementara. Dengan jalan mengambil langkah yang sangat hati-hati kesimpulan yang didapat dibuat meskipun bersifat kasar. Karenanya cara ini masih juga digunakan terutama dalam bidang-bidang social.

2. Sampling pertimbangan atau purposif

Sampling purposif dikenal juga sebagai sampling pertimbangan, terjadi apabila pengambilan sample dilakukan berdasarkan pertimbangan perorangan atau pertimbangan peneliti. *Sampling purposif* akan baik hasilnya ditangan seorang ahli yang mengenal populasi dan yang dapat segera mengetahui lokasi masalah-masalah yang khas. Karena cara sampling ini sering sangat cocok untuk studi kasus, dimana banyak aspek dari kasus tunggal yang representatif diamati dan dianalisis.

3. Sampling peluang¹¹

Jika peluang digunakan ketika pengambilan sample dilakukan, maka kita melakukan sampling peluang. Sample yang didapat dinamakan sample peluang, yaitu sebuah sample yang anggota-anggotanya diambil dari populasi berdasarkan peluang yang diketahui. Khususnya, jika tiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk diambil menjadi anggota sample, maka sample yang didapat dinamakan sample acak dan cara pengambilannya dinamakan sampling acak. Sampling acak inilah yang biasanya telah diutamakan harus didapat untuk penelitian dibandingkan dengan macam sample lainnya. Karena sample acak menyebabkan peneliti mempunyai cara obyektif untuk menilai presisi hasilnya dan karenanya memungkinkan untuk menaksir dan menghitung besarnya variasi sampling atau kekeliruan sampling, yakni perbedaan antara statistik acak, dilakukan dengan prosedur yang sama dengan apabila sensus ditempuh.

Lebih lanjut Sudjana mengatakan bahwa cara pengambilan sample acak yang diuraikan tersebut sangat baik sekali untuk populasi homogen, populasi yang anggotanya berada di bawah penyebab yang sama. Untuk populasi yang tidak homogen, jadi heterogen, harus digunakan cara lain, sampling berstrata atau sampling petala.

Jika populasi heterogen, biasanya akan lebih baik dibuat menjadi beberapa strata atau petala atau lapisan. Pembuatan petala ditentukan berdasarkan karakteristik tertentu sehingga petala itu menjadi homogen. Dari setiap petala dapat diambil secara acak anggota-anggota yang diperlukan, atau dikatakan secara lain, dilakukan pengacakan didalam setiap petala. Gabungan anggota-anggota yang didapat akan membentuk sebuah sample petala. Sampling petala biasanya diperbaiki lagi dengan menggunakan cara proporsional. Dengan ini dimaksudkan bahwa banyak anggota dari setiap petala diambil

sebanding dengan ukuran tiap petala. Cara ini dinamakan cara sampling acak proporsional dan sampelnya dinamakan sample acak proporsional.

C. UNIT ANALISIS DAN TEKNIK PENARIKAN SAMPEL

Unit analisis pada penelitian ini adalah Pegawai Struktural dan Fungsional bukan Dosen pada Iain Raden Intan Lampung.

Data Pegawai Struktural dan Fungsional IAIN Raden Intan Lampung

Tenaga kependidikan	laki-laki	Perempuan	Jumlah
Tenaga Administrasi	114	82	196
Laboran	0	0	0
Pustakawan	3	7	10
Arsiparis	3	0	3
Analisis Kepegawaian	3	0	3
Pranata Komputer	3	0	3
Pranata Humas	2	0	2
Statistisi	1	1	2
Tenaga Kependidikan Lainnya (Satpam)	9	0	9
Jumlah	138	90	228

(Sumber. Puskom (2012) IAIN Raden Intan Lampung.)

Dengan ukuran populasi (N) = 228, maka jumlah sampel yang akan dijadikan unit analisis dihitung menggunakan rumus Slovin (Suliyanto, 2006:100):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

N = Jumlah populasi

e = Batas kesalahan yang ditoleransi dalam pengambilan sampel

n = Jumlah sampel

Melalui rumus diatas dapat dihitung jumlah sampel minimum sebagai berikut:

$$n = \frac{228}{1 + [228 \times (0,1)^2]} = 69,51 \approx 70$$

Jadi pada penelitian ini peneliti mengambil jumlah sampel minimal (n) sebanyak 70 pegawai Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, yaitu penarikan sampel secara acak. Pengacakan dilakukan menggunakan *microsoft Excel*.

D. TEKNIK ¹PENGUMPULAN DATA

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yaitu suatu metode yang digunakan untuk memperoleh informasi tentang kondisi IAIN Raden Intan Lampung pada saat penelitian ini dilakukan. Tujuannya untuk mengetahui keadaannya dalam waktu dan situasi tertentu. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yang dimaksud dengan riset lapangan adalah penelitian yang dilakukan langsung ke obyek penelitian yang dalam hal ini adalah IAIN Raden Intan Lampung. ¹Penelitian ini dilakukan dengan cara angket (daftar pertanyaan) yang merupakan

teknik pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada pejabat dan pegawai IAIN Raden Intan Lampung yang berpengaruh dengan penelitian ini.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik penelitian dilakukan dengan membaca buku dan berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

E. INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sesuai dengan variabelnya sebagai berikut :

1. VARIABEL PENGAWASAN (X₁)

- **Definisi Konseptual**

Pengawasan berarti mendeterminasi pekerjaan yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana. Controlling atau pengawasan dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan-penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dan aktivitas-aktivitas yang direncanakan. Pengawasan sangat efektif membantu usaha-usaha dalam mengatur pekerjaan yang direncanakan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan tersebut berlangsung sesuai rencana.

- **Definisi Operasional**

Pengawasan dalam penelitian ini adalah segala tindakan pengawasan yang dilakukan oleh IAIN Raden Intan Lampung terhadap pegawai pada saat menjalankan tugasnya. Indikator pengawasan dalam penelitian ini adalah mengukur hasil pekerjaan, membandingkan hasil pekerjaan dengan standar dan memastikan perbedaan (apabila ada perbedaan) dan mengoreksi

penyimpangan yang tidak dikehendaki melalui tindakan perbaikan. Secara operasional dapat dikatakan bahwa makna indicator pengawasan yang tercermin pada instrumen penelitian yang berupa angket (kuesioner) dapat diukur dengan jawaban yang nilai skornya berdasarkan skala Likert atau skala lima.

- **Kisi-kisi Instrumen Pengawasan (X₁)**

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur indicator Pengawasan adalah :

- 1) pengawasan pendahuluan;
- 2) pengawasan pada saat pekerjaan dilaksanakan;
- 3) pengawasan setelah pekerjaan selesai dilakukan.

Ketiga kegiatan tersebut kemudian diukur berdasarkan hasil angket yang disebarkan kepada 100 (seratus) responden, 25 (dua puluh lima) digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas dan sisanya digunakan untuk analisis guna mengetahui Pengaruhnya dengan Produktivitas Kerja.

- **Butir Angket**

jumlah butir angket yang diajukan untuk variable Pengawasan adalah sebanyak 12 (dua belas) butir angket yang selanjutnya berdasarkan uji validitas dan reliabilitas ternyata ada 1 (satu) butir angket yang tidak valid, yaitu no.07, sehingga di drop. Dengan demikian butir angket yang digunakan untuk analisis sebanyak 11 (sebelas) butir angket untuk masing-masing responden dan seluruh butir angket.

- **Uji Validitas dan Reliabilitas**

dalam uji validitas variable Pengawasan (X₁) digunakan rumus :

$$r_{it} = (n \sum X_i Y_t - \sum X_i \sum Y_t) / \sqrt{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2 \times \sum Y_t^2 - (\sum Y_t)^2}$$

Keterangan :

r_{it} : koefisien korelasi internal;
 n : banyaknya responden;
 X_i : skor untuk butir angket;
 Y_t : skor total.

Sedangkan dalam uji reliabilitas variable Pengawasan (X_1) digunakan rumus α Cronbach

sebagai berikut :

$$\alpha = (k / k-1) \times [1 - (\sum S_i^2 / S_t^2)]$$

Keterangan :

α : koefisien reliabilitas;
 k : jumlah butir angket;
 $\sum S_i^2$: jumlah variant butir angket;
 S_t^2 : variant total skor jawaban.

Berdasarkan data dari hasil angket untuk Pengawasan (X_1), diperoleh :

- r table :
 - ➔ jumlah sample adalah 25 responden, sehingga $df = 25 - 2 = 23$
 - ➔ pada tingkat signifikansi 5%, didapat angka r table = 0.337
- r hitung :
 - ➔ hasil perhitungan r pada butir 01 sampai dengan butir 12 didapat :

Table 3.2
Butir angket Variabel Pengawasan sebelum uji validitas

No.	Butir Angket	r hitung
1.	Butir 01	0.5503
2.	Butir 02	0.5485
3.	Butir 03	0.4405
4.	Butir 04	0.4060
5.	Butir 05	0.5196
6.	Butir 06	0.5332
7.	Butir 07	- 0.7405
8.	Butir 08	0.5195
9.	Butir 09	0.4626
10.	Butir 10	0.4642

11.	Butir 11	0.5125
12.	Butir 12	0.4850

- **validitas** :

➔ berdasarkan data tersebut dalam table 4, terlihat ada 1 (satu) butir angket yang mempunyai r hitung (-0.7405) $<$ r table (0.337) yaitu butir 07 sehingga tidak valid sedangkan butir angket yang lain dari butir 01 sampai dengan butir 06 dan butir 08 sampai dengan butir 12, valid.

Berdasarkan data dari hasil angket untuk Pengawasan (X_1), setelah butir 07 dihilangkan karena tidak valid, diperoleh hasil :

- **r hitung** :

➔ hasil perhitungan r pada butir 01 sampai dengan butir 06 dan butir 08 sampai dengan butir 12, didapat :

Table 3.3
Butir angket Variabel Pengawasan sesudah uji validitas

No.	Butir Angket	r hitung
1.	Butir 01	0.5794
2.	Butir 02	0.5804
3.	Butir 03	0.4776
4.	Butir 04	0.4481
5.	Butir 05	0.5559
6.	Butir 06	0.5582
7.	Butir 07	0.5533
8.	Butir 08	0.4836
9.	Butir 09	0.4705
10.	Butir 10	0.5565
11.	Butir 11	0.4820

- **reliabilitas**

➔ berdasarkan data tersebut dalam table 5, terlihat bahwa dari 11 (sebelas) butir angket angket mempunyai r hitung $> r$ table (0.3337) sehingga seluruh butir angket tersebut valid, dan analisis dilanjutkan dengan uji reliabilitas.

➔ hasil yang diperoleh dari data tersebut dalam table 5 adalah r hitung sebesar 0.8426 yang berarti lebih besar dari r table (0.3337), sehingga seluruh butir angket tersebut reliable.

➔ hasil uji validitas dan reliabilitas variable Pengawasan (X_1).

- **Kalibrasi Instrumen Pengawasan (X_1)**

Langkah awal dalam penyusunan instrumen adalah dengan kisi-kisi yang akan digunakan untuk mengukur indikator variable pengawasan. Berdasarkan kerangka teori, akhirnya ditentukan ada 3 (tiga) kegiatan yang digunakan dalam penyusunan instrumen pengawasan. Langkah selanjutnya dalam mengembangkan instrumen pengawansan dilakukan dengan penyusunan butir angket sebanyak 12 (dua belas) buah yang disebarkan kepada pegawai IAIN Raden Intan Lampung yang merupakan responden dalam penelitian ini. Jawaban atas angket tersebut dikelompokkan dalam 5 (lima) kelompok yang masing-masing mempunyai bobot nilai dari 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). Tahap berikutnya, terhadap 25 (dua puluh lima) dari jawaban yang masuk dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, dimana ternyata hasilnya ada 1 (satu) butir angket yang di drop (no.07) karena tidak valid, sehingga jumlah butir angket yang digunakan untuk analisis hanya 11 (sebelas) dan seluruh butir angket gambaran atas hasil angket tersebut dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 3.4
Jumlah butir angket sebelum dan sesudah uji validitas

NO.	INDICATOR	BUTIR ANGKET	
		SEBELUM UJI COBA	SESUDAH UJI COBA
1.	Pengawasan pendahuluan	1 s.d. 4	1 s.d. 4
2.	Pengawasan saat pekerjaan dilaksanakan	5 s.d. 8	5, 6, dan 8
3.	Pengawasan setelah pekerjaan selesai dilakukan	9 s.d. 12	9 s.d. 12
Jumlah		12	11

- **Instrumen yang digunakan (final)**

Instrumen yang digunakan adalah 11 (sebelas) butir angket yang valid dan reliable dan diambil dari 25 (dua puluh lima) jawaban angket Pengawasan yang telah di uji coba. Kesebelas butir angket tersebut digunakan untuk mengumpulkan data yang diambil dari 75 responden. Data dari 75 (tujuh puluh lima) sample jawaban angket Pengawasan ditabulasikan sebagai data hasil penelitian. Selanjutnya dianalisis Pengaruhnya dengan Produktivitas ² Kerja baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan variable bebas lain.

F. VARIABEL KEIKATAN KERJA

- **Definisi Konseptual**

Keikatan kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelah untuk menerima sanksi-sanksinya apabila pegawai melanggar atas tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pegawai didalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya perlu melakukan keikatan kerja. Keikatan kerja pegawai mempunyai 3 (tiga) aspek, yaitu sebagai berikut:

- 1) Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.

- 2) Pemahaman yang baik mengenai system aturan perilaku, norma, criteria, dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan, norma, criteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).
- 3) Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

- **Definisi operasional**

Keikatan Kerja dalam penelitian ini adalah segala tindakan dan perilaku pada setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dalam kepastiannya sebagai pegawai di IAIN Raden Intan Lampung disaat menjalankan tugas menjadi tanggung jawabnya. Indicator yang digunakan untuk mengukur keikatan kerja dalam penelitian ini tercermin dari tujuan umum perusahaan/organisasi yaitu untuk mencapai kontinuitas perusahaan/organisasi sesuai dengan motif perusahaan/organisasi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok dan tujuan khusus adalah agar tenaga kerja ⁶ 1) dapat menepati segala peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah-perintah administrasi ; 2) dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan/organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya; 3) dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan/organisasi dengan sebaik-baiknya; 4) dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan/organisasi; 5) follow-up dari hal-hal tersebut di atas para tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai

dengan harapan perusahaan/organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Secara operasional dapat dikatakan bahwa makna indikator keikatan kerja yang tercermin pada instrumen penelitian yang berupa angket (kuesioner) dapat diukur dengan jawaban yang nilai skornya berdasarkan skala Likert atau skala lima.

- **Kisi-kisi Keikatan Kerja (X₂)**

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur indikator keikatan kerja adalah :

- 1) frekuensi kehadiran pegawai dikantor pada hari-hari kerja;
- 2) ketaatan dalam proses kerja;
- 3) tinggi rendahnya tingkat kewaspadaan dalam menggunakan alat kerja di kantor;
- 4) tinggi rendahnya ketaatan pegawai dalam mengikuti peraturan kerja yang sudah ditentukan.

Keempat kegiatan tersebut kemudian diukur berdasarkan hasil angket yang disebarkan kepada 100 (seratus) responden, 25 (dua puluh lima) digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas dan 75 (tujuh puluh lima) digunakan untuk analisis guna mengetahui Pengaruhnya dengan Produktivitas Kerja.

- **Butir Angket**

Jumlah butir angket yang diajukan untuk variable Keikatan Kerja (X₂) adalah sebanyak 14 (empat belas) butir angket yang tidak valid yaitu no.14, sehingga di drop. Dengan demikian jumlah butir angket yang digunakan untuk analisis sebanyak 13 (tiga belas) butir angket untuk masing-masing responden dan seluruh butir angket

- **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Dalam uji validitas Keikatan Kerja (X₂) digunakan rumus :

$$r_{it} = (n \sum X_i Y_t - \sum X_i \sum Y_t) / \sqrt{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2 \times \sum Y_t^2 - (\sum Y_t)^2}$$

Keterangan :

r_{it} : koefisien korelasi internal;
 n : banyaknya responden;
 X_i : skor untuk butir angket;
 Y_t : skor total.

Sedangkan dalam uji reliabilitas variable Keikatan Kerja (X_2) digunakan rumus α

Cronbach sebagai berikut :

$$\alpha = (k / k-1) \times [1 - (\sum S_i^2 / S_t^2)]$$

Keterangan :

α : koefisien reliabilitas;
 k : jumlah butir angket;
 $\sum S_i^2$: jumlah variant butir angket;
 S_t^2 : variant total skor jawaban.

Berdasarkan data dari hasil angket untuk Keikatan Kerja (X_2), diperoleh :

- r table :
 - ➔ jumlah sample adalah 25 responden, sehingga $df = 25 - 2 = 23$
 - ➔ pada tingkat signifikansi 5%, didapat angka r table = 0.337
- r hitung :
 - ➔ hasil perhitungan r pada butir 01 sampai dengan butir 14 didapat :

Table 3.5
Butir angket Variabel Keikatan Kerja sebelum uji validitas

No.	Butir Angket	r hitung	No.	Butir Angket	r hitung
1.	Butir 01	0.5059	8.	Butir 08	0.4501
2.	Butir 02	0.5042	9.	Butir 09	0.4628
3.	Butir 03	0.4739	10.	Butir 10	0.3857
4.	Butir 04	0.4291	11.	Butir 11	0.4224
5.	Butir 05	0.4969	12.	Butir 12	0.4458
6.	Butir 06	0.3795	13.	Butir 13	0.4642
7.	Butir 07	0.3832	14.	Butir 14	- 0.7596

- **validitas :**

➔ berdasarkan data tersebut dalam table 7, terlihat ada 1 (satu) butir angket yang mempunyai r hitung (-0.7596) $<$ r table (0.337) yaitu butir 14 sehingga tidak valid sedangkan butir angket yang lain dari butir 01 sampai dengan butir 13, valid.

Berdasarkan data dari hasil angket untuk Keikatan Kerja (X_2), setelah butir 14 dihilangkan karena tidak valid, diperoleh hasil :

- **r hitung :**

➔ hasil perhitungan r pada butir 01 sampai dengan butir 13, didapat :

Table 3.6
Butir angket Variabel Keikatan Kerja sesudah uji validitas

No.	Butir Angket	r hitung
1.	Butir 01	0.4956
2.	Butir 02	0.5488
3.	Butir 03	0.4766
4.	Butir 04	0.4542
5.	Butir 05	0.5709
6.	Butir 06	0.3864
7.	Butir 07	0.4397
8.	Butir 08	0.4684
9.	Butir 09	0.5121
10.	Butir 10	0.3853
11.	Butir 11	0.4703
12.	Butir 12	0.4528
13.	Butir 13	0.4729

- **reliabilitas:**

➔ berdasarkan data tersebut dalam table 8, terlihat bahwa dari 13 (tiga belas) butir angket angket mempunyai r hitung $>$ r table (0.3337) sehingga seluruh butir angket tersebut valid, dan analisis dilanjutkan dengan uji reliabilitas.

➔ hasil yang diperoleh dari data tersebut dalam table 8 adalah r hitung sebesar 0.8270 yang berarti lebih besar dari r table (0.3337), sehingga seluruh butir angket tersebut reliable.

➔ hasil uji validitas dan reliabilitas variable Keikatan Kerja (X_2)

6. Kalibrasi Instrumen Keikatan Kerja (X₂)

Langkah awal dalam penyusunan instrumen adalah dengan kisi-kisi yang akan digunakan untuk mengukur indikator variable keikatan kerja. Berdasarkan kerangka teori, akhirnya ditentukan ada 4 (empat) kegiatan yang akan digunakan dalam penyusunan instrumen keikatan kerja. Langkah selanjutnya dalam mengembangkan instrumen keikatan kerja dilakukan dengan penyusunan butir angket sebanyak 14 (empat belas) butir angket yang disebarkan kepada pegawai IAIN Raden Intan Lampung yang merupakan responden dalam penelitian ini. Jawaban atas angket tersebut dikelompokkan dalam 5 (lima) kelompok yang masing-masing mempunyai bobot nilai dari 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). Tahap berikutnya, terhadap 25 (dua puluh lima) dari jawaban yang masuk dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, dimana ternyata hasilnya ada 1 (satu) butir angket yang di drop (no.14) karena tidak valid, sehingga jumlah butir angket yang digunakan untuk analisis hanya 13 (tiga belas) dan seluruh butir angket. Gambaran atas hasil angket tersebut dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 3.7
Jumlah butir angket sebelum dan sesudah uji validitas

NO.	INDICATOR	BUTIR ANGKET	
		SEBELUM UJI COBA	SESUDAH UJI COBA
1.	Frekuensi kehadiran pegawai	1 s.d. 4	1 s.d. 4
2.	Ketaatan dalam proses kerja	5 s.d. 7	5 s.d. 7
3.	Kewaspadaan menggunakan alat kerja di kantor	8 s.d. 10	8 s.d. 10
4.	Ketaatan pegawai terhadap peraturan yang ada	11 s.d. 14	11 s.d. 13
Jumlah		14	13

- **Instrumen yang digunakan (final)**

Instrumen yang digunakan adalah 13 (tiga belas) butir angket yang valid dan reliable dan diambil dari 25 (dua puluh lima) jawaban angket Keikatan Kerja yang telah di uji coba. Ketiga belas butir angket tersebut digunakan untuk mengumpulkan data yang diambil dari 75

responden. Data dari 75 (tujuh puluh lima) sample jawaban angket Keikatan Kerja ditabulasikan sebagai data hasil penelitian. Selanjutnya dianalisis Pengaruhnya dengan Produktivitas Kerja¹ baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan variable bebas lain.

G. VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

• Definisi Konseptual

Produktivitas adalah pengukuran beberapa baik sumber daya digunakan bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil. Produktivitas adalah mencapai tingkat (level) tertinggi dari tingkah laku (performasi), dengan pemakaian adalah perbandingan antara totalitas pengeluaran waktu tertentu dibagi dengan totalitas masukan pada periode tertentu. Pengertian produktivitas ialah menggambarkan kaitan antara tingkat efektivitas yang dicapai dengan tingkat efisiensi dalam penggunaan sumber daya manusia.

• Definisi operasional

Produktivitas Kerja dalam penelitian ini adalah hasil yang dicapai oleh pegawai IAIN Raden Intan Lampung dalam menjalankan kegiatannya dibandingkan dengan input yang mereka gunakan dalam menjalankan tugasnya. Indicator variable Produktivitas Kerja yang akan diukur adalah yang berkaitan dengan 1) faktor internal yang timbul dari dalam perusahaan/organisasi, seperti keadaan pegawai yang berkaitan dengan kualitas dan kemampuan pegawai yang bersangkutan, motivasi kerja, keterampilan, serta loyalitas pada perusahaan/organisasi, faktor lingkungan perusahaan/organisasi, seperti administrasi perusahaan/organisasi, Pengaruh kerja antara pengusaha/pimpinan dengan bawahan, serta lingkungan kerja yang ada; 2) faktor eksternal adalah faktor yang timbul dari luar perusahaan/organisasi, seperti kebijakan pemerintah, situasi perekonomian negara, tingkat persaingan di pasar, dan situasi politik negara. Secara operasional

dapat dikatakan bahwa makna indicator produktivitas kerja yang tercermin pada instrumen penelitian yang berupa angket (kuesioner) dapat diukur dengan jawaban yang nilai skornya berdasarkan skala Likert atau skala lima.

- **Kisi-kisi instrumen Produktivitas Kerja (Y)**

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur indicator produktivitas kerja pada IAIN Raden Intan Lampung adalah :

- 1) hasil kerja yang dicapai oleh pegawai;
- 2) peralatan dan sarana lain yang digunakan;
- 3) waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas; dan
- 4) berbagai indicator lain seperti, pendidikan dan pengetahuan, pengalaman, masukan dan informasi dari berbagai pihak yang diperlukan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Keempat kegiatan tersebut kemudian diukur berdasarkan hasil angket yang disebarkan kepada 100 (seratus) responden, 25 (dua puluh lima) digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas dan 75 (tujuh puluh lima) digunakan untuk analisis guna mengetahui Pengaruhnya dengan Pengawasan dan Keikatan Kerja.

- **Butir Angket**

Jumlah butir angket yang diajukan untuk variable Produktivitas Kerja adalah sebanyak 16 (enam belas) butir angket yang selanjutnya berdasarkan uji validitas dan reliabilitas ternyata ada 1 (satu) yang tidak valid yaitu no.05, sehingga di drop. Dengan demikian jumlah butir angket yang digunakan untuk analisis sebanyak 15 (lima belas) butir angket untuk masing-masing responden dan seluruh butir angket.

- **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Dalam uji validitas Produktivitas Kerja (Y) digunakan rumus :

$$r_{it} = (n \sum X_i Y_t - \sum X_i \sum Y_t) / \sqrt{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2 \times \sum Y_t^2 - (\sum Y_t)^2}$$

Keterangan :

- r_{it}** : koefisien korelasi internal;
n : banyaknya responden;
X_i : skor untuk butir angket;
Y_t : skor total.

Sedangkan dalam uji reliabilitas variable Produktivitas Kerja (Y) digunakan rumus α

Cronbach sebagai berikut :

$$\alpha = (k / k-1) \times [1 - (\sum S_i^2 / S_t^2)]$$

Keterangan :

- α** : koefisien reliabilitas;
k : jumlah butir angket;
 $\sum S_i^2$: jumlah variant butir angket;
 S_t^2 : variant total skor jawaban.

Berdasarkan data dari hasil angket untuk Produktivitas Kerja (Y), diperoleh hasil:

- **r table** :

→ jumlah sample adalah 25 responden, sehingga $df = 25 - 2 = 23$

→ pada tingkat signifikansi 5%, didapat angka $r \text{ table} = 0.337$

- **r hitung** :

→ hasil perhitungan r pada butir 01 sampai dengan butir 16 didapat :

Table 3.8
Butir angket Variabel Produktivitas Kerja sebelum uji validitas

No.	Butir Angket	r hitung	No.	Butir Angket	r hitung
1.	Butir 01	0.4782	8.	Butir 08	0.5590
2.	Butir 02	0.6510	9.	Butir 09	0.4468
3.	Butir 03	0.6605	10.	Butir 10	0.5935
4.	Butir 04	0.5726	11.	Butir 11	0.6915
5.	Butir 05	- 0.5274	12.	Butir 12	0.5993
6.	Butir 06	0.4110	13.	Butir 13	0.6097
7.	Butir 07	0.5985	14.	Butir 14	0.6255

- **validitas** :

➔ berdasarkan data tersebut dalam table 10, terlihat ada 1 (satu) butir angket yang mempunyai r hitung (-0.5274) $< r$ table (0.337) yaitu butir 05 sehingga tidak valid sedangkan butir angket yang lain dari butir 01 sampai dengan butir 04 dan butir 06 sampai dengan butir 16, valid.

Berdasarkan data dari hasil angket untuk Produktivitas Kerja (Y), setelah butir 05 dihilangkan karena tidak valid, diperoleh hasil :

- **r hitung :**

➔ hasil perhitungan r pada butir 01 sampai dengan butir 04 dan butir 06 sampai dengan butir 16, didapat :

Table 3.9
Butir angket Variabel Produktivitas Kerja sesudah uji validitas

No.	Butir Angket	r hitung
1.	Butir 01	0.4872
2.	Butir 02	0.6646
3.	Butir 03	0.6734
4.	Butir 04	0.5834
5.	Butir 05	0.4472
6.	Butir 06	0.5994
7.	Butir 07	0.6052
8.	Butir 08	0.4583
9.	Butir 09	0.5966
10.	Butir 10	0.6953
11.	Butir 11	0.5881
12.	Butir 12	0.6336
13.	Butir 13	0.6264
14.	Butir 14	0.7070
15.	Butir 15	0.5972

- **reliabilitas:**

➔ berdasarkan data tersebut dalam table 11, terlihat bahwa dari 15 (lima belas) butir angket angket mempunyai r hitung $> r$ table (0.3337) sehingga seluruh butir angket tersebut valid, dan analisis dilanjutkan dengan uji reliabilitas.

→ hasil yang diperoleh dari data tersebut dalam table 11 adalah r hitung sebesar 0.9071 yang berarti lebih besar dari r table (0.3337), sehingga seluruh butir angket tersebut reliable.

→ hasil uji validitas dan reliabilitas variable Produktivitas Kerja (Y).

- **Kalibrasi Instrumen Produktivitas Kerja (Y)**

Langkah awal dalam penyusunan instrumen adalah dengan kisi-kisi yang akan digunakan untuk mengukur indikator variable Produktivitas Kerja. Berdasarkan kerangka teori, akhirnya ditentukan ada 4 (empat) kegiatan yang akan digunakan dalam penyusunan instrumen Produktivits Kerja. Langkah selanjutnya dalam mengembangkan instrumen produktivitas kerja dilakukan dengan penyusunan butir angket sebanyak 16 (enam belas) butir angket yang disebarkan kepada pegawai IAIN Raden Intan Lampung yang merupakan responden dalam penelitian ini. Jawaban atas angket tersebut dikelompokkan dalam 5 (lima) kelompok yang masing-masing mempunyai bobot nilai dari 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). Tahap berikutnya, terhadap 25 (dua puluh lima) dari jawaban yang masuk dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, dimana ternyata hasilnya ada 1 (satu) butir angket yang di drop (no.05) karena tidak valid, sehingga jumlah butir angket yang digunakan untuk analisis hanya 15 (lima belas) dan seluruh butir angket. Gambaran atas hasil angket tersebut dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 3.10
Jumlah butir angket sebelum dan sesudah uji validitas

NO.	INDICATOR	BUTIR ANGKET	
		SEBELUM UJI COBA	SESUDAH UJI COBA
1.	Hasil kerja yang dicapai oleh pegawai	1 s.d. 4	1 s.d. 4
2.	Peralatan dan sarana lain yang digunakan	5 s.d. 8	6 s.d. 8
3.	Waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas	9 s.d. 12	9 s.d. 12
4.	Berbagai indicator lain yang diperlukan dalam meningkatkan produktivitas kerja	13 s.d. 16	13 s.d. 16
Jumlah		16	15

7. Instrumen yang digunakan (final)

Instrumen yang digunakan adalah 15 (lima belas) butir angket yang valid dan reliable dan diambil dari 25 (dua puluh lima) jawaban angket Produktivitas Kerja yang telah di uji coba. Kelima belas butir angket tersebut digunakan untuk mengumpulkan data yang diambil dari 75 responden. Data dari 75 (tujuh puluh lima) sample jawaban angket Produktivitas Kerja ditabulasikan sebagai data hasil penelitian. Selanjutnya dianalisis Pengaruhnya dengan variable bebas ¹ baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Instrumen final produktivitas kerja dapat.

H. TEKNIK ¹ ANALISA DATA

Data hasil penelitian ini diolah dan dianalisis dengan statistik korelasi dan selanjutnya dihitung sumbangannya terhadap variable terikat yaitu Produktivitas Kerja.

1. ANALISIS KORELASI SEDERHANA

Korelasi yang dimaksudkan adalah korelasi antara variable Pengawasan (X_1) dan variable Keikatan Kerja (X_2) dengan Produktivitas Kerja (Y). Tujuannya adalah untuk mengetahui berapa besar koefisien korelasi antara variable-variabel tersebut dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment. Uji signifikansi koefisien korelasi dilakukan dengan menggunakan uji ¹ “t”. Maksud pengujian adalah untuk melihat signifikansi korelasi variable-variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variable ¹ terikat (Y).

Hipotesis 1 :

H_0 artinya ($r_{y1} = 0$) : tidak terdapat Pengaruh positif antara pengawasan dengan produktivitas kerja;

H_a artinya ($r_{y1} > 0$) : terdapat Pengaruh positif antara pengawasan dengan produktivitas kerja.

Hipotesis Penelitian 2

Ho artinya ($r_{y2} = 0$) : tidak terdapat Pengaruh positif antara keikatan kerja dengan produktivitas kerja;

Ha artinya ($r_{y2} > 0$) : terdapat Pengaruh positif antara keikatan kerja dengan produktivitas kerja.

Rumus yang digunakan dalam analisis korelasi sederhana adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \times \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi antara variable bebas dan variable terikat
X = variable bebas
Y = variable terikat
n = jumlah sample.

Besarnya nilai koefisien korelasi adalah antara - 1 sampai dengan 1 atau dapat dinyatakan $-1 \leq r \leq 1$.

- Apabila besarnya nilai $r = 0$ atau mendekati nol, maka dapat dikatakan bahwa intensitas Pengaruh kedua variable tersebut adalah sangat lemah.
- Apabila nilai $r = +1$ atau mendekati 1, dikatakan bahwa kedua variable mempunyai Pengaruh sangat erat, dan sifat Pengaruh kedua variable tersebut adalah searah, artinya pertambahan pada variable independen akan diikuti oleh pertambahan pada variable dependen secara proporsional, begitu pula sebaliknya.
- Sedang apabila nilai $r = -1$ atau mendekati minus 1, maka dapat dikatakan bahwa kedua variable tersebut adalah sangat kuat, tetapi sifat Pengaruhnya adalah negatif, artinya pertambahan pada variable independen akan diikuti oleh berkurangnya nilai variable

dependen secara proporsional, demikian juga sebaliknya, yaitu apabila variable independen berkurang, akan diikuti oleh bertambahnya variable dependen.

Selanjutnya untuk memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang dihasilkan dalam perhitungan analisis data, menurut Sugiyono dalam bukunya Statistik Untuk Penelitian (2004 : 216) memberikan pedoman sebagai berikut :

Tabel 3.11
Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

NO.	INDIKATOR *)	TINGKAT PENGARUH
1.	0.000 – 0.199	Sangat rendah/sangat lemah
2.	0.200 – 0.399	Rendah/lemah
3.	0.400 – 0.599	Sedang/cukup kuat
4.	0.600 – 0.799	Kuat
5.	0.800 – 1.000	Sangat kuat

Keterangan :*) untuk nilai positif maupun negatif

Disamping pengujian diatas, koefisien korelasi tersebut perlu pula diuji signifikansi dengan menggunakan rumus *student t*, yaitu :

$$t = \frac{r \sqrt{db}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

- 1** = signifikansi Pengaruh;
- r** = koefisien korelasi antara variable bebas dan terikat;
- db** = derajat kebebasan (**n** – 2);
- n** = jumlah sample.

2. ANALISIS REGRESI SEDERHANA

Dalam analisis regresi sederhana, dipergunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

a = konstanta;
b = koefisien arah regresi;
X = variable bebas;
Y = variable terikat;
n = jumlah sample.

$$a = \frac{(\sum Y) (\sum X^2) - (\sum X) (\sum XY)}{n (\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{(\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{n (\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

3. ANALISIS KORELASI GANDA

¹ Uji signifikansi koefisien korelasi dilakukan dengan menggunakan uji ¹ “t”. maksud pengujian adalah untuk melihat signifikansi korelasi variable-variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variable terikat (Y).

Tujuannya adalah untuk mengetahui berapakah besar koefisien korelasi ganda antar variable Pengawasan (X_1) dan Keikatan Kerja (X_2) secara bersama-sama dengan Produktivitas Kerja (Y) dengan menggunakan statistik korelasi ganda atau R.

Hipopenelitian 3 :

Ho artinya ($R_{y1,2} = 0$) : tidak terdapat Pengaruh positif antara pengawasan dan keikatan kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja.

Ha artinya ($R_{y1,2} > 0$) : terdapat Pengaruh positif antara pengawasan dan keikatan kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja.

Uji keberartian korelasi ganda dilakukan dengan menggunakan uji “F”. maksud pengujian adlah untuk mengetahui keberartian korelasi dari kedua variable secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja.

Perhitungan koefisien korelasi empat predictor dengan kriterium Y, digunakan rumus sebagai berikut :

$$R_{y-(1,2)} = \frac{\sqrt{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}}{\sum y^2}$$

Untuk menguji signifikan harga R digunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Dimana :

$$RK_{reg} = \frac{JK_{reg}}{db_{reg} (2)}$$

$$JK_{reg} = R^2 (\sum y^2)$$

$$RK_{res} = \frac{JK_{res}}{db_{res}}$$

$$JK_{res} = (1 - R^2) (\sum y^2)$$

Keterangan :

db reg = n – m – 1

n = jumlah sample

m = jumlah predictor

JK reg = jumlah kuadrat regresi linear ganda

JK res = jumlah kuadrat residu

atau :

$$F_{reg} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{M (1 - R^2)}$$

1

Apabila F_{reg} (yang diperoleh) lebih besar dari harga $F_{tabel (5\%)}$ berarti : H_0 ditolak, dan H_a diterima, dan begitu pula sebaliknya. Maksudnya bila F_{reg} (yang diperoleh) lebih besar dari harga $F_{tabel (5\%)}$ berarti terdapat Pengaruh positif antara Pengawasan (X_1) dan Keikatan Kerja (X_2) baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan Produktivitas Kerja (Y).

4. ANALISIS REGRESI BERGANDA

$$\begin{aligned} Y &= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \\ \Sigma Y &= n.a + b_1 \Sigma X_1 + b_2 \Sigma X_2 \\ \Sigma X_1 Y &= a \Sigma X_1 + b_1 \Sigma X_1^2 + b_2 \Sigma X_1 X_2 \\ \Sigma X_2 Y &= a \Sigma X_2 + b_2 \Sigma X_2^2 + b_1 \Sigma X_1 X_2 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variable bebas yaitu Pengawasan dan Keikatan Kerja dipergunakan analisis regresi parsial.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

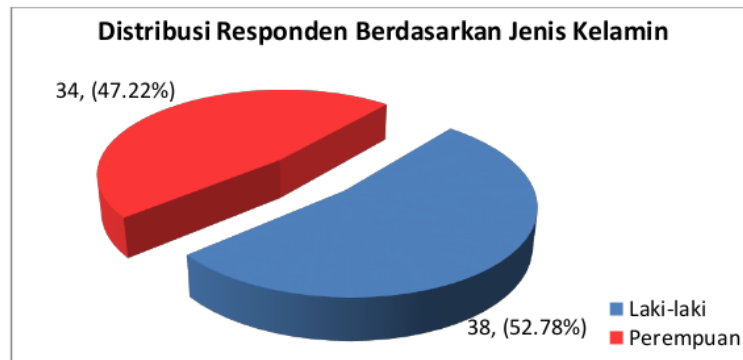
Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari penyebaran angket kepada responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini, selain upaya perolehan data melalui observasi, wawancara dan studi pustaka untuk melengkapi data utama. Angket terdiri dari 42 butir pertanyaan dengan perincian 12 butir pernyataan pengawasan, 14 butir pernyataan tentang keikatan kerja dan 16 butir pernyataan tentang produktivitas kerja. Namun karena terdapat 3 butir pernyataan yang tidak valid, maka dalam pengujian hipotesis penelitian hanya menggunakan 39 butir pernyataan.

Jumlah kuesioner yang disebarkan secara langsung sebanyak 102 eksemplar dan kuesioner yang kembali sebanyak 79 eksemplar, namun terdapat sebanyak 7 kuesioner yang tidak diisi secara lengkap sehingga jumlah kuesioner layak diolah pada penelitian ini hanya sebanyak 72 eksemplar dari persyaratan sampel minimal sebanyak 70 responden. Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sebagai alat bantu dalam pengambilan kesimpulan.

A. Karakteristik Responden

Data yang terkumpul dalam penelitian ini sebanyak 72 kuesioner dengan karakteristik responden sebagai berikut:

- 1) Jenis Kelamin

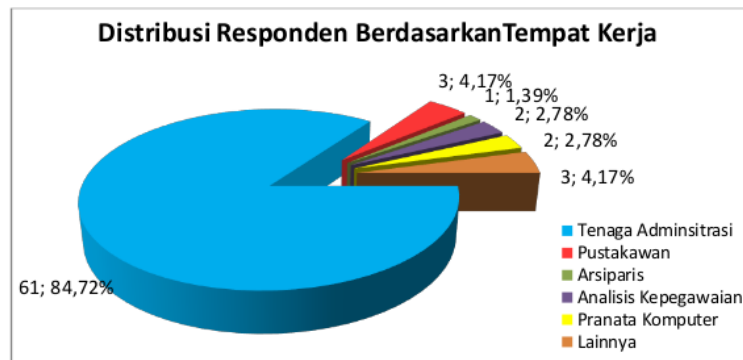


Gambar 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibanding responden berjenis kelamin perempuan.

2) Bagian Tempat Kerja



Gambar 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Bagian Tempat Bekerja

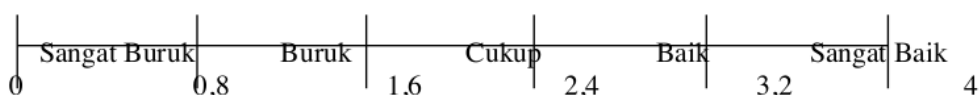
Berdasarkan bagian tempat kerja dapat dilihat sebagian besar responden bekerja dibagian tenaga administrasi.

B. Gambaran Data Hasil Tanggapan Responden

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data hasil tanggapan responden akan diketahui bagaimana

kondisi variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam memberikan penilaian terhadap jawaban responden pada setiap dimensi maupun variabel penelitian, akan ¹⁰ dilakukan kategorisasi terhadap rata-rata skor tanggapan responden. Pada kuesioner dengan skala 1 sampai 5 rata-rata skor tanggapan responden dapat diinterpretasikan menurut garis kontinum berikut:

Gambar 4.3
Skala Penafsiran Rata-Rata Skor Tanggapan Responden



Selanjutnya rata-rata skor tanggapan responden akan dikategorikan berpedoman pada garis kontinum tersebut sehingga dapat diketahui kondisi setiap butir pernyataan maupun variabel yang sedang diteliti secara menyeluruh.

1. Pengawasan

Pengawasan diukur melalui tiga indikator dan dioperasionisasikan menjadi 12 butir pernyataan. Berikut rata-rata skor tanggapan responden terhadap setiap indikator pada variabel pengawasan.

Tabel 4.1
Rekapitulasi Rata-Rata Skor Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan

No	Pernyataan	Mean Skor	Kriteria
1	Perlu pengawasan pegawai dalam menjalankan tugasnya	3,44	Sangat Perlu
2	Terdapat kesesuaian posisi/jabatan dengan kemampuan intelektual dalam menjalankan tugasnya	2,63	Sesuai
3	Sarana dan peralatan kerja yang digunakan pegawai dalam menjalankan tugasnya memenuhi ketentuan yang berlaku	2,74	Memenuhi
4	Pengawasan berperan dalam memotivasi kinerja pegawai	3,24	Sangat Berperan
Pengawasan Pendahuluan		3,01	Baik
1	Pengawasan mampu mengurangi kecurangan yang mungkin terjadi oleh pegawai dalam menjalankan	3,15	Mampu

No	Pernyataan	Mean Skor	Kriteria
2	tugasnya Pelaksanaan pengawasan terhadap pegawai dalam menjalankan tugas dijalankan melalui komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawai	3,33	Sangat Setuju
3	Memungkinkan kendala yang dihadapi dapat diketahui dengan pelaksanaan pengawasan terhadap pegawai dalam menjalankan tugasnya	3,28	Sangat Mungkin
4	Pengaruh pelaksanaan pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai	3,14	Berpengaruh
Pangawasan Saat Pelaksanaan Pekerjaan		3,23	Baik
1	Ada evaluasi hasil kerja dilakukan oleh pimpinan	2,22	Kadang-Kadang
2	Pimpinan/atasan selalu membandingkan hasil kerja yang dilakukan pegawai dengan out put yang dicapai	2,24	Kadang-Kadang
3	Hasil evaluasi dari pimpinan atas out put yang dicapai pegawai disosialisasikan kepada seluruh jajarannya	2,14	Kadang-Kadang
4	Tingkat kepuasan pimpinan atas hasil kerja yang dilaksanakan oleh pegawai	2,51	Puas
Pengawasan Setelah Pekerjaan Selesai		2,28	Cukup
Grand Mean		2,84	Baik

10 Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan *grand mean* skor tanggapan responden mengenai pengawasan sebesar 2,84 berada pada interval 2,4 – 3,2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan pada IAIN Raden Inten Lampung sudah dilaksanakan 10 baik. Demikian juga bila dilihat berdasarkan indikator, terlihat bahwa rata-rata skor tanggapan responden terhadap indikator pengawasan pendahuluan dan pengawasan saat pelaksanaan pekerjaan termasuk dalam kategori baik. Namun rata-rata skor tanggapan responden terhadap indikator pengawasan setelah pekerjaan selesai termasuk dalam kategori cukup.

Agar lebih jelas peneliti juga akan menyajikan distribusi jawaban masing-masing responden untuk setiap butir pernyataan kuesioner. Berikut gambaran distribusi responden pada masing-masing butir pernyataan untuk setiap indikator variabel pengawasan.

2. Pengawasan Pendahuluan

Indikator pengawasan pendahuluan⁵ diukur menggunakan 4 butir pernyataan. Berikut gambaran distribusi responden pada setiap butir pernyataan pada indikator pengawasan pendahuluan.

Tabel 4.2
Rekapitulasi Distribusi Skor Tanggapan Responden Untuk Setiap Butir Pernyataan Pada Indikator Pengawasan Pendahuluan

Pernyataan		Skor Tanggapan Responden				
		4	3	2	1	0
1 Perlu pengawasan pegawai dalam menjalankan tugasnya	F	43	23	2	3	1
	%	59,72	31,94	2,78	4,17	1,39
2 Terdapat kesesuaian posisi/jabatan dengan kemampuan intelektual dalam menjalankan tugasnya	F	12	31	21	6	2
	%	16,67	43,06	29,17	8,33	2,78
3 Sarana dan peralatan kerja yang digunakan pegawai dalam menjalankan tugasnya memenuhi ketentuan yang berlaku	F	13	32	23	3	1
	%	18,06	44,44	31,94	4,17	1,39
4 Pengawasan berperan dalam memotivasi kinerja pegawai	F	27	38	4	3	0
	%	37,50	52,78	5,56	4,17	0,00

Berdasarkan⁵ distribusi tanggapan responden untuk setiap butir pernyataan pada indikator pengawasan pendahuluan yang terdapat pada tabel 4.2¹⁵ dapat dilihat bahwa paling banyak responden sependapat bahwa sangat diperlukan pengawasan pegawai di IAIN Raden Intan Lampung dalam menjalankan tugasnya. Kemudian paling banyak dari responden menyatakan terdapat kesesuaian posisi/jabatan dengan kemampuan intelektual pegawai IAIN Raden Intan Lampung dalam menjalankan tugasnya. Untuk sarana dan peralatan kerja yang digunakan pegawai dalam menjalankan tugasnya sudah memenuhi ketentuan yang berlaku di IAIN Raden Intan Lampung menurut sebagian besar responden dan juga menurut sebagian besar responden pengawasan berperan dalam memotivasi kinerja pegawai IAIN Raden Intan Lampung.

3. Pengawasan Saat Pelaksanaan Pekerjaan

Indikator pengawasan saat pelaksanaan pekerjaan⁵ diukur menggunakan 4 butir pernyataan. Berikut gambaran distribusi tanggapan responden pada setiap butir pernyataan pada indikator pengawasan saat pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 4.3
Rekapitulasi Distribusi Skor Tanggapan Responden Untuk Setiap Butir Pernyataan Pada Indikator Pengawasan Saat Pelaksanaan Pekerjaan

Pernyataan		Skor Tanggapan Responden				
		4	3	2	1	0
1 Pengawasan mampu mengurangi kecurangan yang mungkin terjadi oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya	F %	22 30,56	41 56,94	7 9,72	2 2,78	0 0,00
2 Pelaksanaan pengawasan terhadap pegawai dalam menjalankan tugas dijalankan melalui komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawai	F %	29 40,28	40 55,56	1 1,39	2 2,78	0 0,00
3 Memungkinkan kendala yang dihadapi dapat diketahui dengan pelaksanaan pengawasan terhadap pegawai dalam menjalankan tugasnya	F %	25 34,72	43 59,72	3 4,17	1 1,39	0 0,00
4 Pengaruh pelaksanaan pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai	F %	22 30,56	40 55,56	8 11,11	2 2,78	0 0,00

Berdasarkan⁵ distribusi tanggapan responden untuk setiap butir pernyataan pada indikator pengawasan saat pelaksanaan pekerjaan yang terdapat pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa paling banyak responden sependapat bahwa pengawasan mampu mengurangi kecurangan yang mungkin terjadi oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya di IAIN Raden Intan Lampung. Kemudian paling banyak dari responden setuju pelaksanaan pengawasan terhadap pegawai dalam menjalankan tugas di IAIN Raden Intan Lampung dijalankan melalui komunikasi dua arah antar pimpinan dan pegawai. Untuk kemungkinan kendala yang dihadapi dapat diketahui dengan pelaksanaan pengawasan terhadap pegawai IAIN Raden Intan Lampung dalam menjalankan tugasnya menurut sebagian besar responden dimungkinkan. Terakhir mengenai pengaruh

pelaksanaan pengawasan terhadap pegawai di IAIN Raden Intan Lampung terhadap produktivitas kerja pegawai, paling banyak dari responden menjawab berpengaruh.

4. ¹ Pengawasan Setelah Pekerjaan Selesai

Indikator ⁵ pengawasan setelah pekerjaan selesai diukur menggunakan 4 butir pernyataan. Berikut gambaran distribusi tanggapan responden pada setiap butir pernyataan pada indikator pengawasan setelah pekerjaan selesai.

Tabel 4.4
Rekapitulasi Distribusi Skor Tanggapan Responden Untuk Setiap Butir Pernyataan Pada Indikator Pengawasan Setelah Pekerjaan Selesai

Pernyataan		Skor Tanggapan Responden				
		4	3	2	1	0
1 Ada evaluasi hasil kerja dilakukan oleh pimpinan	F	8	23	22	15	4
	%	11,11	31,94	30,56	20,83	5,56
2 Pimpinan/atasan selalu membandingkan hasil kerja yang dilakukan pegawai dengan out put yang dicapai	F	11	16	29	11	5
	%	15,28	22,22	40,28	15,28	6,94
3 Hasil evaluasi dari pimpinan atas out put yang dicapai pegawai disosialisasikan kepada seluruh jajaranya	F	7	19	27	15	4
	%	9,72	26,39	37,50	20,83	5,56
4 Tingkat kepuasan pimpinan atas hasil kerja yang dilaksanakan oleh pegawai	F	2	41	23	4	2
	%	2,78	56,94	31,94	5,56	2,78

Berdasarkan ⁵ distribusi tanggapan responden untuk setiap butir pernyataan pada indikator pengawasan saat pelaksanaan pekerjaan yang terdapat pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa paling banyak responden sependapat bahwa sering ada evaluasi hasil kerja dilakukan oleh pimpinan IAIN Raden Intan Lampung. Kemudian paling banyak dari responden merasa pimpinan/atasan hanya kadang-kadang membandingkan hasil kerja yang dilakukan pegawai dengan out put yang dicapai. Untuk sosialisasi hasil evaluasi dari pimpinan atas out put yang dicapai pegawai kepada seluruh jajaranya menurut sebagian besar responden hanya kadang-kadang dilakukan. Terakhir mengenai tingkat kepuasan pimpinan atas hasil kerja yang dilaksanakan oleh pegawai IAIN Raden Intan Lampung, paling banyak dari responden menjawab puas.

5. Keikatan Kerja

Keikatan kerja diukur melalui empat indikator dan dioperasionalkan menjadi 14 butir pernyataan. Berikut rata-rata skor tanggapan responden terhadap setiap indikator pada variabel keikatan kerja.

Tabel 4.5
Rekapitulasi Rata-Rata Skor Tanggapan Responden Mengenai Keikatan Kerja

No	Pernyataan	Mean Skor	Kriteria
1	Kewajiban pegawai hadir ke tempat kerja tepat waktu sesuai peraturan yang berlaku	3,35	Sangat Wajib
2	Pegawai rajin untuk hadir ke kantor guna menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	2,94	Rajin
3	Selama jam kerja pegawai sering meninggalkan tugasnya	2,31	Kadang-kadang
4	Ketidak pastian dalam kehadiran pegawai ke tempat kerja berpengaruh terhadap hasil kerja	3,17	Berpengaruh
Frekuensi Kehadiran		2,94	Tinggi
1	Pegawai taat terhadap kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan	2,99	Taat
2	Pegawai patuh terhadap prosedur kerja yang harus dijalani	2,94	Patuh
3	Perlu adanya kerjasama antar pegawai secara sinergis satu dengan yang lain	3,69	Sangat Perlu
Ketaatan Dalam Proses Kerja		3,21	Sangat Tinggi
1	Seluruh peralatan untuk bekerja pegawai merupakan inventaris kantor	3,14	Benar
2	Pegawai menjaga peralatan kerja yang menjadi tanggung jawabnya	3,53	Sangat Wajib
3	Perawatan peralatan kerja dilakukan secara berkesinambungan dan terprogram	2,74	Sering
Kewaspadaan Menggunakan Alat Kerja		3,13	Tinggi
1	Pegawai patuh terhadap peraturan tentang peralatan kerja	3,03	Patuh
2	Pegawai wajib menghindari pelanggaran selama yang bersangkutan bekerja	3,56	Sangat Wajib
3	Sanksi terhadap pegawai yang tidak menerapkan keikatan kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku tanpa pandang bulu	3,22	Sangat Setuju
4	Pengaruh dijalankannya sanksi secara konsekuen tanpa pandang bulu terhadap tingkat Keikatan pegawai	3,33	Sangat Pengaruh
Ketaatan Terhadap Peraturan		3,28	Sangat Tinggi
Grand Mean		3,14	Tinggi

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan *grand mean* skor tanggapan responden mengenai keikatan kerja sebesar 3,14 berada pada interval 2,4 – 3,2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keikatan kerja pegawai pada IAIN Raden Inten Lampung sudah tinggi. Demikian juga bila dilihat berdasarkan indikator, terlihat bahwa rata-rata skor tanggapan responden terhadap indikator frekuensi kehadiran dan kewaspadaan dalam menggunakan alat kerja termasuk dalam kategori tinggi. Bahkan rata-rata skor tanggapan responden terhadap indikator ketaatan dalam proses kerja dan ketaatan terhadap peraturan termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Agar lebih jelas peneliti juga akan menyajikan distribusi jawaban masing-masing responden untuk setiap butir pernyataan kuesioner. Berikut gambaran distribusi responden pada masing-masing butir pernyataan untuk setiap indikator variabel keikatan kerja.

a. Frekuensi Kehadiran

Indikator frekuensi kehadiran diukur menggunakan 4 butir pernyataan. Berikut gambaran distribusi responden pada setiap butir pernyataan pada indikator frekuensi kehadiran.

Tabel 4.6
Rekapitulasi Distribusi Skor Tanggapan Responden Untuk Setiap Butir Pernyataan Pada Indikator Frekuensi Kehadiran

Pernyataan		Skor Tanggapan Responden				
		4	3	2	1	0
1 Kewajiban pegawai hadir ke tempat kerja tepat waktu sesuai peraturan yang berlaku	F	29	40	2	1	0
	%	40,28	55,56	2,78	1,39	0,00
2 Pegawai rajin untuk hadir ke kantor guna menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	F	13	48	8	0	3
	%	18,06	66,67	11,11	0,00	4,17
3 Selama jam kerja pegawai sering meninggalkan tugasnya	F	11	16	35	4	6
	%	15,28	22,22	48,61	5,56	8,33
4 Ketidak pastian dalam kehadiran pegawai ke tempat kerja berpengaruh terhadap hasil kerja	F	19	47	5	1	0
	%	26,39	65,28	6,94	1,39	0,00

Berdasarkan distribusi tanggapan responden untuk setiap butir pernyataan pada indikator frekuensi kehadiran yang terdapat pada tabel 4.6 dapat dilihat paling banyak responden

sependapat bahwa pegawai IAIN Raden Intan Lampung wajib hadir ke tempat kerja tepat waktu sesuai peraturan yang berlaku. Kemudian mayoritas dari responden menyatakan pegawai IAIN Raden Intan Lampung rajin untuk hadir ke kantor guna menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Namun paling banyak responden merasa selama jam kerja pegawai IAIN Raden Intan Lampung kadang-kadang meninggalkan tugasnya. Terakhir paling banyak dari responden sependapat bahwa ketidak pastian dalam kehadiran pegawai IAIN Raden Intan Lampung ke tempat kerja berpengaruh terhadap hasil kerja.

b. Ketaatan Dalam Proses Kerja

Indikator ketaatan dalam proses kerja ⁵ diukur menggunakan 3 butir pernyataan. Berikut gambaran distribusi responden pada setiap butir pernyataan pada indikator ketaatan dalam proses kerja.

Tabel 4.7
Rekapitulasi Distribusi Skor Tanggapan Responden Untuk Setiap Butir Pernyataan Pada Indikator Ketaatan Dalam Proses Kerja

Pernyataan		Skor Tanggapan Responden				
		4	3	2	1	0
1 Pegawai taat terhadap kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan	F	19	34	18	1	0
	%	26,39	47,22	25,00	1,39	0,00
2 Pegawai patuh terhadap prosedur kerja yang harus dijalani	F	23	26	20	2	1
	%	31,94	36,11	27,78	2,78	1,39
3 Perlu adanya kerjasama antar pegawai secara sinergis satu dengan yang lain	F	54	16	1	0	1
	%	75,00	22,22	1,39	0,00	1,39

Berdasarkan distribusi tanggapan responden untuk setiap butir pernyataan pada indikator ketaatan dalam proses kerja yang terdapat pada tabel 4.7 dapat dilihat paling banyak responden sependapat bahwa pegawai IAIN Raden Intan Lampung taat terhadap kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan. Kemudian paling banyak dari responden menyatakan pegawai IAIN Raden Intan Lampung patuh terhadap prosedur kerja yang harus dijalani. Bahkan mayoritas responden

merasa sangat perlu adanya kerjasama antar pegawai IAIN Raden Intan Lampung secara sinergis satu dengan yang lain.

c. Kewaspadaan Menggunakan Alat Kerja

Indikator kewaspadaan menggunakan alat kerja ⁵ diukur menggunakan 3 butir pernyataan. Berikut gambaran distribusi responden pada setiap butir pernyataan pada indikator kewaspadaan menggunakan alat kerja.

Tabel 4.8
Rekapitulasi Distribusi Skor Tanggapan Responden Untuk Setiap Butir Pernyataan Pada Indikator Kewaspadaan Menggunakan Alat Kerja

Pernyataan		Skor Tanggapan Responden				
		4	3	2	1	0
1 Seluruh peralatan untuk bekerja pegawai merupakan inventaris kantor	F	28	28	15	0	1
	%	38,89	38,89	20,83	0,00	1,39
2 Pegawai menjaga peralatan kerja yang menjadi tanggung jawabnya	F	42	28	1	0	1
	%	58,33	38,89	1,39	0,00	1,39
3 Perawatan peralatan kerja dilakukan secara berkesinambungan dan terprogram	F	23	17	24	6	2
	%	31,94	23,61	33,33	8,33	2,78

Berdasarkan distribusi tanggapan responden untuk setiap butir pernyataan pada indikator kewaspadaan menggunakan alat kerja yang terdapat pada tabel 4.8 dapat dilihat paling banyak responden sependapat bahwa seluruh peralatan untuk bekerja pegawai di IAIN Raden Intan Lampung merupakan inventaris kantor. Kemudian paling banyak dari responden menyatakan pegawai IAIN Raden Intan Lampung sangat wajib menjaga peralatan kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Namun paling banyak responden merasa perawatan peralatan kerja di IAIN Raden Intan Lampung hanya kadang-kadang dilakukan secara berkesinambungan dan terprogram.

d. Ketaatan Terhadap Peraturan

Indikator ketaatan terhadap peraturan ⁵ diukur menggunakan 4 butir pernyataan. Berikut gambaran distribusi responden pada setiap butir pernyataan pada indikator ketaatan terhadap peraturan.

Tabel 4.9
Rekapitulasi Distribusi Skor Tanggapan Responden Untuk Setiap Butir Pernyataan Pada Indikator Ketaatan Terhadap Peraturan

Pernyataan		Skor Tanggapan Responden				
		4	3	2	1	0
1 Pegawai patuh terhadap peraturan tentang peralatan kerja	F	26	24	20	2	0
	%	36,11	33,33	27,78	2,78	0,00
2 Pegawai wajib menghindari pelanggaran selama yang bersangkutan bekerja	F	44	26	1	0	1
	%	61,11	36,11	1,39	0,00	1,39
3 Sanksi terhadap pegawai yang tidak menerapkan keikatan kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku tanpa pandang bulu	F	33	32	1	2	4
	%	45,83	44,44	1,39	2,78	5,56
4 Pengaruh dijalankannya sanksi secara konsekuen tanpa pandang bulu terhadap tingkat Keikatan pegawai	F	33	34	3	0	2
	%	45,83	47,22	4,17	0,00	2,78

Berdasarkan ⁵ distribusi tanggapan responden untuk setiap butir pernyataan pada indikator ketaatan terhadap peraturan yang terdapat pada ¹⁵ tabel 4.9 dapat dilihat paling banyak responden sependapat bahwa pegawai sangat patuh terhadap peraturan tentang peralatan kerja di IAIN Raden Intan Lampung. Kemudian mayoritas dari responden menyatakan pegawai sangat wajib menghindari pelanggaran selama yang bersangkutan bekerja di IAIN Raden Intan Lampung. Paling banyak responden juga sangat setuju apabila diberlakukan sanksi terhadap pegawai IAIN Raden Intan Lampung yang tidak menerapkan keikatan kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku tanpa pandang bulu. Terakhir paling banyak dari responden sependapat bahwa dijalankannya sanksi secara konsekuen tanpa pandang bulu berpengaruh terhadap tingkat Keikatan pegawai IAIN Raden Intan Lampung.

6. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja diukur melalui empat indikator ¹⁰ dan dioperasionisasikan menjadi 16 butir pernyataan. Berikut rata-rata skor tanggapan responden terhadap setiap indikator pada variabel produktivitas kerja.

Tabel 4.10
Rekapitulasi Rata-Rata Skor Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Mean Skor	Kriteria
1	Kewajiban pegawai berusaha keras menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	3,54	Sangat Wajib
2	Hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai target yang ditetapkan	3,40	Sangat Wajib
3	Berhargakah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai bagi tercapainya target yang dicanangkan pimpinan	3,61	Sangat Berharga
4	Puaskah pimpinan atas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai	2,69	Puas
Pencapaian Hasil Kerja		3,31	Sangat Tinggi
1	Sarana kerja memadai untuk pegawai dalam menjalankan tugasnya	2,51	Memadai
2	Sarana kerja pegawai nyaman untuk digunakan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	2,60	Nyaman
3	Kekurangan peralatan kerja yang dibutuhkan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya dicarikan/diusahakan jalan keluarnya	2,65	Sering
4	Perkembangan teknologi yang berkembang saat ini menjadi pertimbangan pimpinan dalam melengkapi sarana kerja bagi pegawai	3,14	Sering
Peralatan dan Sarana Lain Yang Digunakan		2,73	Memadai
1	Pegawai dalam menepati waktu guna menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang ditetapkan	2,74	Sering
2	Lama waktu yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya	2,49	Tidak Lama
3	Pegawai berusaha untuk segera menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	3,03	Sering
4	Target waktu yang ditetapkan pimpinan oleh seluruh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya	2,54	Sering
Waktu Penyelesaian Tugas		2,70	Tidak Lama
1	Pengaruh tingkat pendidikan dan pengetahuan pegawai terhadap produktivitas kerja	3,44	Sangat Pengaruh
2	Pengalaman pegawai yang untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	3,61	Sangat Perlu

No	Pernyataan	Mean Skor	Kriteria
3	Perhatian pimpinan terhadap masukan dari pegawai yang berkaitan dengan produktivitas kerja	3,68	Sangat Perlu
4	Informasi dan masukan dari berbagai pihak sebaiknya dipertimbangkan oleh pimpinan dan pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja	3,71	Sangat Setuju
Indikator Lain Dalam Meningkatkan Produktivitas		3,61	Sangat Perlu
Grand Mean		3,09	Tinggi

Pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan *grand mean* skor tanggapan responden mengenai produktivitas kerja sebesar 3,09 berada pada interval 2,4 – 3,2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Inten Lampung sudah ¹⁰ tinggi. Demikian juga bila dilihat berdasarkan indikator, terlihat bahwa rata-rata skor tanggapan responden terhadap indikator peralatan dan sarana lain yang digunakan termasuk dalam kategori memadai serta waktu penyelesaian tugas termasuk dalam kategori tidak lama. Bahkan rata-rata skor tanggapan responden terhadap indikator pencapaian hasil kerja termasuk sangat tinggi dan indikator lain dalam meningkatkan produktivitas termasuk dalam kategori sangat perlu.

Agar lebih jelas peneliti juga akan menyajikan distribusi jawaban masing-masing responden untuk setiap butir pernyataan kuesioner. Berikut gambaran distribusi respnden pada masing-masing butir pernyataan untuk setiap indikator variabel produktivitas kerja.

1. Pencapaian Hasil Kerja

Indikator pencapaian hasil kerja ⁵ diukur menggunakan 4 butir pernyataan. Berikut gambaran ⁵ distribusi responden pada setiap butir pernyataan pada indikator pencapaian hasil kerja.

7

Tabel 4.11

Rekapitulasi Distribusi Skor Tanggapan Responden Untuk Setiap Butir Pernyataan Pada Indikator Pencapaian Hasil Kerja

Pernyataan		Skor Tanggapan Responden				
		4	3	2	1	0
1 Kewajiban pegawai berusaha keras menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	F	42	28	1	1	0
	%	58,33	38,89	1,39	1,39	0,00
2 Hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai target yang ditetapkan	F	32	38	1	1	0
	%	44,44	52,78	1,39	1,39	0,00
3 Berhargakah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai bagi tercapainya target yang dicanangkan pimpinan	F	45	26	1	0	0
	%	62,50	36,11	1,39	0,00	0,00
4 Puaskah pimpinan atas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai	F	8	42	18	0	4
	%	11,11	58,33	25,00	0,00	5,56

5

Berdasarkan distribusi tanggapan responden untuk setiap butir pernyataan pada indikator pencapaian hasil kerja yang terdapat pada tabel 4.11 dapat dilihat paling banyak responden sependapat bahwa pegawai IAIN Raden Intan Lampung sangat wajib berusaha keras menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya agar produktivitas kerja mereka meningkat. Kemudian paling banyak dari responden menyatakan hasil kerja yang dicapai pegawai IAIN Raden Intan Lampung dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya wajib sesuai target yang ditetapkan. Bahkan mayoritas responden merasa hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sangat berharga bagi tercapainya target yang dicanangkan pimpinan IAIN Raden Intan Lampung. Terakhir paling banyak dari responden sependapat bahwa pimpinan puas atas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai IAIN Raden Intan Lampung.

15

1

2. Peralatan dan Sarana Yang Digunakan

5

Indikator peralatan dan sarana yang digunakan diukur melalui 4 butir pernyataan. Berikut gambaran distribusi responden pada setiap butir pernyataan pada indikator peralatan dan sarana yang digunakan.

5 **Tabel 4.12**
Rekapitulasi Distribusi Skor Tanggapan Responden Untuk Setiap Butir Pernyataan Pada Indikator Peralatan dan Sarana Yang Digunakan

Pernyataan		Skor Tanggapan Responden				
		4	3	2	1	0
1 Sarana kerja memadai untuk pegawai dalam menjalankan tugasnya	F	9	29	27	4	3
	%	12,50	40,28	37,50	5,56	4,17
2 Sarana kerja pegawai nyaman untuk digunakan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	F	8	32	28	3	1
	%	11,11	44,44	38,89	4,17	1,39
3 Kekurangan peralatan kerja yang dibutuhkan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya dicarikan/diusahakan jalan keluarnya	F	16	29	19	2	6
	%	22,22	40,28	26,39	2,78	8,33
4 Perkembangan teknologi yang berkembang saat ini menjadi pertimbangan pimpinan dalam melengkapi sarana kerja bagi pegawai	F	30	29	8	3	2
	%	41,67	40,28	11,11	4,17	2,78

5 Berdasarkan distribusi tanggapan responden untuk setiap butir pernyataan pada indikator peralatan dan sarana yang digunakan yang terdapat pada tabel 4.12 dapat dilihat paling banyak responden sependapat bahwa sarana kerja di lingkungan IAIN Raden Intan Lampung memadai untuk pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kemudian paling banyak dari responden menyatakan sarana kerja pegawai IAIN Raden Intan Lampung nyaman untuk digunakan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Paling banyak responden juga sependapat kekurangan peralatan kerja yang dibutuhkan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya dicarikan/diusahakan jalan keluarnya oleh pimpinan IAIN Raden Intan Lampung. Terakhir paling banyak dari responden sependapat bahwa perkembangan teknologi yang berkembang saat ini sangat dipertimbangkan pimpinan IAIN Raden Intan Lampung dalam melengkapi sarana kerja bagi pegawai.

3. Waktu Penyelesaian Tugas

Indikator waktu penyelesaian tugas diukur melalui 4 butir pernyataan. Berikut gambaran distribusi responden pada setiap butir pernyataan pada 78 indikator waktu penyelesaian tugas.

Tabel 4.13

Rekapitulasi Distribusi Skor Tanggapan Responden Untuk Setiap Butir
Pernyataan Pada Indikator Waktu Penyelesaian Tugas

Pernyataan		Skor Tanggapan Responden				
		4	3	2	1	0
1 Pegawai dalam menepati waktu guna menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang ditetapkan	F %	16 22,22	32 44,44	18 25,00	1 1,39	5 6,94
2 Lama waktu yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya	F %	4 5,56	46 63,89	8 11,11	9 12,50	5 6,94
3 Pegawai berusaha untuk segera menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	F %	26 36,11	30 41,67	10 13,89	4 5,56	2 2,78
4 Target waktu yang ditetapkan pimpinan oleh seluruh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya	F %	8 11,11	35 48,61	23 31,94	0 0,00	6 8,33

Berdasarkan ⁵ distribusi tanggapan responden untuk setiap butir pernyataan pada indikator waktu penyelesaian tugas yang terdapat pada ¹⁵ tabel 4.13 dapat dilihat paling banyak responden sependapat bahwa pegawai IAIN Raden Intan Lampung dalam tepat waktu guna menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang ditetapkan. Kemudian mayoritas dari responden menyatakan waktu yang dibutuhkan pegawai IAIN Raden Intan Lampung dalam menyelesaikan tugasnya tidak lama. Paling banyak responden juga sependapat pegawai IAIN Raden Intan Lampung berusaha untuk segera menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Terakhir paling banyak dari responden sependapat bahwa target waktu yang ditetapkan pimpinan oleh seluruh pegawai IAIN Raden Intan Lampung dalam menyelesaikan tugasnya terpenuhi.

4. Indikator Lain Dalam Meningkatkan Produktivitas

Indikator lain dalam meningkatkan produktivitas diukur melalui 4 butir pernyataan. Berikut gambaran distribusi responden pada setiap butir pernyataan pada indikator lain dalam meningkatkan produktivitas.

Tabel 4.14

Rekapitulasi Distribusi Skor Tanggapan Responden Untuk Setiap Butir Pernyataan Pada Indikator Lain Dalam Meningkatkan Produktivitas

Pernyataan		Skor Tanggapan Responden				
		4	3	2	1	0
1 Pengaruh tingkat pendidikan dan pengetahuan pegawai terhadap produktivitas kerja	F	44	20	4	4	0
	%	61,11	27,78	5,56	5,56	0,00
2 Pengalaman pegawai yang untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	F	49	20	1	2	0
	%	68,06	27,78	1,39	2,78	0,00
3 Perhatian pimpinan terhadap masukan dari pegawai yang berkaitan dengan produktivitas kerja	F	59	9	0	2	2
	%	81,94	12,50	0,00	2,78	2,78
4 Informasi dan masukan dari berbagai pihak sebaiknya dipertimbangkan oleh pimpinan dan pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja	F	51	21	0	0	0
	%	70,83	29,17	0,00	0,00	0,00

5 Berdasarkan distribusi tanggapan responden untuk setiap butir pernyataan pada indikator lain dalam meningkatkan produktivitas yang terdapat pada tabel 4.14 dapat dilihat mayoritas responden sependapat bahwa tingkat pendidikan dan pengetahuan pegawai sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja di IAIN Raden Intan Lampung. Kemudian mayoritas dari responden juga menyatakan pengalaman sangat diperlukan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di IAIN Raden Intan Lampung. Bahkan sebagian besar responden juga sependapat masukan dari pegawai yang berkaitan dengan produktivitas kerja sangat perlu diperhatikan oleh pimpinan IAIN Raden Intan Lampung. Terakhir mayoritas dari responden sangat setuju guna meningkatkan produktivitas kerjanya, informasi dan masukan dari berbagai pihak sebaiknya dipertimbangkan oleh pimpinan dan pegawai IAIN Raden Intan Lampung.

C. Pengaruh Pengawasan dan Keikatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada IAIN

Raden Intan Lampung

Pada bagian ini akan diestimasi dan diuji pengaruh pengawasan (X_1) dan keikatan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada IAIN Raden Intan Lampung. Pertama akan

diuji pengaruh masing-masing variabel pengawasan dan keikatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai. Kemudian selanjutnya akan diuji pengaruh simultan dari variabel pengawasan dan keikatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

1. Analisis Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Pada bagian ini akan diestimasi dan diuji pengaruh pengawasan (X_1) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada IAIN Raden Intan Lampung. Adapun langkah pengujian statistic ini dilakukan sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS.18, diperoleh hasil regresi pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai seperti disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.465	.197		7.423	.000
X1	.593	.069	.716	8.575	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil perhitungan regresi yang telah diperoleh, maka dapat dibentuk persamaan regresi linier yang menghubungkan pengawasan dengan produktivitas kerja sebagai berikut :

$$Y = 1,465 + 0,593 X_1$$

4

Pada persamaan diatas, nilai konstanta sebesar 1,465 menunjukkan nilai rata-rata produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung apabila tidak dilakukan pengawasan. Pengawasan memiliki koefisien bertanda positif sebesar 0,593, artinya setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 tingkat diprediksi akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,593 tingkat.

14

b. Analisis Korelasi

Koefisien korelasi dihitung untuk mengetahui keeratan hubungan antara pengawasan dengan produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh koefisien korelasi antara pengawasan dengan produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung sebagai berikut.

Tabel 4.16
Korelasi Antara Pengawasan Dengan Produktivitas Kerja

Correlations		Y	X1
Pearson Correlation	Y	1.000	.716
	X1	.716	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X1	.000	.
N	Y	72	72
	X1	72	72

15

Pada tabel 4.16 dapat dilihat koefisien korelasi antara pengawasan dengan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,716. Artinya pengawasan memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa pengawasan yang baik akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dihitung untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 18, diperoleh koefisien determinasi seperti disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Koefisien Determinasi Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.512	.505	.32215

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,512 atau 51,2%, artinya pengawasan secara parsial memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 51,2% terhadap produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung. Sedangkan sisanya yaitu 48,8% merupakan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, termasuk keikatan kerja.

d. Pengujian Hipopenelitian Secara Parsial.

Pengujian secara parsial dilakukan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan hipopenelitian statistik sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$: Pengawasan secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung.

$H_a : \beta_1 \neq 0$: Pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung.

Nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis untuk menguji hipotesis tersebut sebesar 1,994 yang diperoleh dari tabel t pada $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas 70 untuk pengujian dua arah. Kemudian nilai statistik uji t yang digunakan untuk menguji hipotesis di atas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.18
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.465	.197		7.423
	X1	.593	.069	.716	8.575

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan seperti terlihat pada tabel 4.18 diperoleh nilai t_{hitung} variabel pengawasan sebesar 8,575 dan kriteria uji yang digunakan adalah sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (signifikan)

Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima (tidak signifikan)

Hasil yang diperoleh dari perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah t_{hitung} (8,575) lebih besar dari t_{tabel} (1,994), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung.

2. Analisis Pengaruh Keikatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Pada bagian ini akan diestimasi dan diuji pengaruh keikatan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada IAIN Raden Intan Lampung. Adapun langkah pengujian statistic ini dilakukan sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS.18, diperoleh hasil regresi pengaruh keikatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai seperti disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.19
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Keikatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.417	.263		.000
	X_2	.547	.083	.618	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil perhitungan regresi yang telah diperoleh, maka dapat dibentuk persamaan regresi linier yang menghubungkan keikatan kerja dengan produktivitas kerja sebagai berikut :

$$Y = 1,417 + 0,547 X_2$$

Pada persamaan diatas, nilai konstanta sebesar 1,417 menunjukkan nilai rata-rata produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung apabila tidak dilakukan keikatan kerja. Keikatan kerja memiliki koefisien bertanda positif sebesar 0,547, artinya setiap peningkatan keikatan kerja sebesar 1 tingkat diprediksi akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,547 tingkat.

b. Analisis Korelasi

Koefisien korelasi dihitung untuk mengetahui keeratan hubungan antara keikatan kerja dengan produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh koefisien korelasi antara keikatan kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung sebagai berikut.

Tabel 4.20
Korelasi Antara Keikatan kerja Dengan Produktivitas Kerja

Correlations		Y	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.618
	X2	.618	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X2	.000	.
N	Y	72	72
	X2	72	72

Pada tabel 4.20 dapat dilihat koefisien korelasi antara keikatan kerja dengan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,618. Artinya keikatan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa keikatan kerja yang tinggi akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dihitung untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel keikatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data

menggunakan program SPSS 18, diperoleh koefisien determinasi seperti disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.21
Koefisien Determinasi Pengaruh Keikatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 ^a	.382	.373	.36260

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.21 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,382 atau 38,2%, artinya keikatan kerja secara parsial memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 38,2% terhadap produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung. Sedangkan sisanya yaitu 61,8% merupakan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, termasuk keikatan kerja.

d. Pengujian Hipopenelitian Secara Parsial.

Pengujian secara parsial dilakukan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari keikatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dengan hipopenelitian statistik sebagai berikut:

$H_0 : \beta_2 = 0$: Keikatan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung.

$H_a : \beta_2 \neq 0$: Keikatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung.

Nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis untuk menguji hipotesis penelitian tersebut sebesar 1,994 yang diperoleh dari tabel t pada $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas 70 untuk pengujian dua arah. Kemudian nilai statistik uji t yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian diatas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.22
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.417	.263		5.383
	X2	.547	.083	.618	6.579
					Sig.
					.000
					.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan seperti terlihat pada tabel 4.22 diperoleh nilai t_{hitung} variabel keikatan kerja sebesar 6,579 dan kriteria uji yang digunakan adalah sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (signifikan)

Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima (tidak signifikan)

Hasil yang diperoleh dari perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah t_{hitung} (6,579) lebih besar dari t_{tabel} (1,994), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti keikatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung.

3. Analisis Pengaruh Pengawasan dan Keikatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Secara Simultan

Pada bagian ini akan diestimasi dan diuji pengaruh pengawasan (X_1) dan keikatan kerja (X_2) secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada IAIN Raden Intan Lampung.

Adapun langkah pengujian statistic dilakukan sebagai berikut:

a. Analisis Regresi

Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS.18, diperoleh hasil regresi berganda pengaruh pengawasan (X_1) dan keikatan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada IAIN Raden Intan Lampung sebagai berikut.

Tabel 4.23
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.075	.231		4.646	.000
	X1	.447	.083	.539	5.382	.000
	X2	.256	.089	.289	2.885	.005

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dibentuk persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 1,075 + 0,447 X_1 + 0,256 X_2$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja pegawai

X_1 = Pengawasan

X_2 = Keikatan kerja

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1,075 menunjukkan nilai rata-rata produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung jika pengawasan dan keikatan kerja tidak dilakukan.
2. Pengawasan memiliki koefisien bertanda positif sebesar 0,447, artinya setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 tingkat diprediksi akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,447 tingkat dengan asumsi keikatan kerja tidak mengalami perubahan.
3. Keikatan kerja memiliki koefisien bertanda positif sebesar 0,256, artinya setiap peningkatan keikatan kerja sebesar 1 tingkat diprediksi akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,256 tingkat dengan asumsi pengawasan tidak mengalami perubahan.

b. Analisis Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda dihitung untuk mengetahui keeratan hubungan antara pengawasan dan keikatan kerja secara simultan dengan produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh koefisien korelasi berganda antara pengawasan dan keikatan kerja secara simultan dengan produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung sebagai berikut.

Tabel 4.24
Korelasi Berganda Antara Pengawasan dan Keikatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.552	.30651

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel 4.24 dapat dilihat koefisien korelasi berganda (R) antara pengawasan dan keikatan kerja dengan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,752. Artinya pengawasan dan keikatan kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa pengawasan dan keikatan kerja yang tinggi akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dihitung untuk mengetahui seberapa besar variabel pengawasan dan keikatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi berganda antara pengawasan dan keikatan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung sebagai berikut.

Tabel 4.25
Koefisien Determinasi Pengaruh Pengawasan dan Keikatan Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.552	.30651

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data pada tabel 4.25 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R Square) adalah sebesar 0,565 atau 56,5%, artinya pengawasan dan keikatan kerja secara simultan memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 56,5% terhadap produktivitas

kerja pegawai. Sedangkan sisanya yaitu 43,5% merupakan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

d. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan keikatan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai. Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 = 0$: Pengawasan dan keikatan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung.

$H_a : \text{Ada } \beta_i \neq 0$: Pengawasan dan keikatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung.

Untuk menguji hipotesis tersebut, digunakan uji Anova dan berdasarkan ¹⁵ hasil pengolahan menggunakan program SPSS.18 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.26
Anova Untuk Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.412	2	4.206	44.771	.000 ^a
	Residual	6.482	69	.094		
	Total	14.895	71			

¹⁵ a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan seperti disajikan pada tabel 4.26 dapat dilihat nilai F sebesar 44,771 dan pada tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5% dan derajat bebas $df_1 = 2$,

$df_2=69$, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,130. Selanjutnya nilai F dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak (signifikan)

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima (tidak signifikan)

Hasil yang diperoleh dari perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} adalah F_{hitung} (44,771) lebih besar dari F_{tabel} (3,130), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti kedua variabel independen, yaitu pengawasan dan keikatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengawasan dan keikatan kerja terhadap produktivitas kerja dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Pengawasan pada IAIN Raden Inten Lampung sudah dilaksanakan dengan baik. Pengawasan memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja pegawai dengan kontribusi atau pengaruh sebesar 51,2% terhadap produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung. Melalui hasil pengujian terbukti bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung.
2. Keikatan kerja pegawai pada IAIN Raden Inten Lampung sudah tinggi. Keikatan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja pegawai dengan kontribusi atau pengaruh sebesar 38,2% terhadap produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung. Melalui hasil pengujian terbukti bahwa keikatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung.
3. Pengawasan dan keikatan kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung. pengawasan dan keikatan kerja secara simultan memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 56,5% terhadap produktivitas kerja pegawai dan dari hasil pengujian terbukti bahwa pengawasan dan keikatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada IAIN Raden Intan Lampung.

B.Saran-Saran

1. Pimpinan IAIN Raden Intan Lampung¹ hendaknya dapat meningkatkan kegiatan pengawasan melalui proaktif terhadap kegiatan kerja pegawai dan mengefektifkan metode keikatan kerja melalui peran pimpinan yang memberi contoh kepada bawahannya sehingga berdasarkan perhitungan analisis korelasi sederhana dan berganda, koefisien korelasi menjadi naik yang dampaknya produktivitas kerja pun menjadi naik.
2. Dengan proaktifnya pengawasan yang dilakukan pemimpin dan efektifnya metode keikatan kerja apalagi dengan tampilnya pimpinan yang memberi contoh kepada pegawai maka kinerja pegawai menjadi meningkat sehingga koefisien determinasinya terhadap produktivitas kerja² menjadi semakin meningkat dan ketergantungan atas varian atau faktor lain menjadi semakin kecil.
3. Dengan proaktifnya pimpinan dalam pengawasan dan efektifnya metode keikatan kerja dan tampilnya pemimpin sebagai pemberi contoh diharapkan hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap produktivitas kerja di IAIN Raden Intan Lampung pun menjadi semakin baik.²
4. Dampaknya di IAIN Raden Intan Lampung tetap mempertahankan signifikansi hubungan antara pengawasan dan keikatan kerja dengan produktivitas kerja sehingga hubungan keduanya menjadi semakin kuat dan positif.²
5. Hendaknya IAIN Raden Intan Lampung memberi kesempatan kepada peneliti lain untuk meneliti faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja sehingga produktivitas kerja menjadi semakin meningkat.²

DAFTAR PUSTAKA

- Gilmore, John V., (2008), *The Productive Personality*, Boston: Albanian Publishing Company
- Handoko, T. Hani, (2005), *Administrasi Personalia & Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2005), *Administrasi Sumber Daya Manusia*, P.T. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, John M., (2006), *Human Resource Management*, Illinois: Richard D. Irwin Inc.
- 2 Kasim, Azhar, (2004), *Pengukuran Efektifitas dalam Organisasi*, Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Kussriyanto, Bambang, (2004), *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Latief,A.M. Quro U. Swandari, *Pelaksanaan Gerakan Keikatan* , Majalah WIDYA, No.136/thn.XIV.
- 2 Martoyo, Susilo, (2004), *Administrasi Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, BPFE Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari dan Hadari, Martini, (2003), *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- 2 Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar, (2005), *Administrasi Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Prijodarminto., Soegeng, (2004), *Keikatan Kiat Menuju Sukses*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Ravianto, J., (2006), *Seri Produktivitas I, Produktivitas dan Mutu Kehidupan*, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.
- , (2006), *Produktivitas dan Pengukuran*, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.
- 2 Siagian, Sondang P. (2006), *Filsafat Administrasi*, C.V. Haji Masagung, Jakarta.
- , (2006), *Pengantar Ilmu Administrasi* , PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J., (2003), *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, LPFE – Univesitas Indonesia.
- 2 Sinungan, Muchdarsyah. (2002), *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, Bedjo (2002), *Administrasi Tenaga Kerja*, Cetakan Kedua, Penerbit Sinar Baru, Bandung.

- Sudjana, (2006), *Metoda Statistika*, Penerbit Tarsito, Bandung.
- Sugiyono, (2004), *Statistik Untuk Penelitian*, Cetakan Ketiga, CV. Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein (2006), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Werther, William B., J.R. dan Davis, Keith, (2004), *Human Resources and Personnel Management*, New York: Mc. Graw Hill, Company.
- Whitemore, John, (2009), *Coaching for Performance* (Seni Mengerahkan untuk Mendongkrak Kinerja), alih bahasa Dwi Helly Purnomo, Editor C. Louis Novianto, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Winardi (2003), *Administrasi Personalia*, Penerbit Abardin, Bandung.
- , (2004), *Pengantar Ilmu Administrasi*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Wojowasito, S. dan Poerwodarminto, W.J.S., (2006), *Kamus Bahasa Inggris – Indonesia*, Jakarta.
- Yunus, M., (2006), *Pengantar Adminstrasi dan Administrasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Kajian Pengawasan & Keikatan Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja

Pengawasan yang baik dan dilaksanakan secara kontinyu, tidak secara otomatis dapat menjamin secara penuh produktivitas kerja pegawai menjadi meningkat tanpa didukung dengan keikatan kerja pegawai. Peran pimpinan unit kerja dan pimpinan institusi sangat penting dalam menerapkan keikatan kerja agar dijalankan oleh seluruh jajaran pegawainya. Setiap pimpinan harus mengetahui secara pasti kondisi keikatan pegawai selama bekerja. Pimpinan berkewajiban menegakkan peraturan yang berlaku di dalam insitusi karena sangat berpengaruh pada keikatan kerja seluruh pegawai.

Buku hasil penelitian ini menjelaskan bahwa: Pengawasan memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja pegawai begitu juga keikatan kerja memiliki hubungan/pengaruh yang kuat dengan produktivitas kerja pegawai.

Kajian pengawasan dan keikatan Kerja pegawai

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

jurnal.darmajaya.ac.id

Internet Source

9%

2

media.neliti.com

Internet Source

3%

3

nurudinsiraj.blogspot.com

Internet Source

2%

4

ar.scribd.com

Internet Source

2%

5

elib.unikom.ac.id

Internet Source

1%

6

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

1%

7

repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

1%

8

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Surakarta

Student Paper

1%

9

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

1%

10

repository.widyatama.ac.id

Internet Source

1%

11

de.scribd.com

Internet Source

1%

12

www.mobilestatistik.com

Internet Source

1%

13

pustaka.unp.ac.id

Internet Source

1%

14

es.scribd.com

Internet Source

1%

15

Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas
Indonesia

Student Paper

1%

16

www.dosenpendidikan.co.id

Internet Source

1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On